

UNIVALI
UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ
Centro de Educação de Ciências Humanas e da Comunicação – CECHOM
Curso de Pós – Graduação *Stricto Sensu*
Programa de Mestrado Acadêmico em Educação – PMAE

PAULO ROBERTO FLORIANI

**OS IMPACTOS DA EDUCAÇÃO CONTINUADA NO DESENVOLVIMENTO
PESSOAL E PROFISSIONAL: REFLETINDO O CONTEXTO DO TRABALHO.**

**ITAJAÍ-SC
2002**

F663i Floriani, Paulo Roberto, 1951-

Os impactos da educação continuada no desenvolvimento pessoal e profissional: refletindo o contexto do trabalho / Paulo Roberto Floriani.— Itajaí: [s.n.], 2002.

[73]p.

Bibliografia.

Anexos

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Elisabeth Caldeira.

Dissertação apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Educação do Programa de Mestrado em Educação da Universidade do Vale do Itajaí – UNIVALI.

1. Educação - Trabalho. 2. Ensino secundário - Trabalho. 3. Aprendizagem industrial. 4. Trabalhadores - Efeito de inovações tecnológicas. 5. Portobello S.A - Tijucas (SC). I. Título.

CDU: 37.015.4

UNIVALI
UNIVERSIDADE DO VALE DO ITAJAÍ
Centro de Educação de Ciências Humanas e da Comunicação – CECHOM
Curso de Pós – Graduação *Stricto Sensu*
Programa de Mestrado Acadêmico em Educação – PMAE

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO

PAULO ROBERTO FLORIANI

Os Impactos da Educação Continuada no Desenvolvimento Pessoal e Profissional:
refletindo o contexto do trabalho.

Dissertação avaliada e aprovada pela Comissão
Examinadora e referendada pelo Colegiado do
PMAE como requisito parcial à obtenção do grau
de Mestre em Educação.

Itajaí (SC), 02 de dezembro de 2002

Membros da Comissão:

Orientadora:

Prof^a. Dra. Elisabeth Caldeira

Membro Externo:

Prof. Dr. Luiz Gonzaga Godoi Trigo

Membro representante do colegiado:

Prof^a. Dra. Valéria Silva Ferreira

AGRADECIMENTOS

A Deus, que me concedeu a vida;
Aos meus pais, que para tal contribuíram;
A minha esposa, por sua grandeza, amor e heroísmo;
Ao meu filho, a quem devo desculpas
pelas ausências nos longos meses de estudo;
Aos colegas de turma, pelo companheirismo;
Aos amigos da Univali pela simpatia;
Aos professores, pelos ensinamentos e apoio;
Aos trabalhadores e gestores da Portobello S.A, pela cooperação;
A minha orientadora, professora Dra Elisabeth Caldeira,
por toda ajuda, bondade e rigor científico, desde o início;
Aos professores da banca examinadora, pelo encorajamento;
Aos companheiros e parentes, pelas palavras de incentivo.
OBRIGADO.

RESUMO

O foco desta pesquisa é a interpretação e compreensão das possíveis contribuições absorvidas por um grupo de trabalhadores, com ensino médio, na função de assistentes de produção, da Portobello S.A. – Tijucas, S.C., a partir dos programas de desenvolvimento profissional e pessoal da empresa.

Contribui também com subsídios e sugestões para a educação, tanto na empresa como no ensino médio.

O método de abordagem é fenomenológico e a pesquisa é qualitativa.

Foram entrevistados vinte assistentes e os dois gestores responsáveis pela área, sendo que os assistentes exercem liderança imediata junto aos operadores das linhas de produção e têm uma experiência profissional comum. Os dados foram categorizados, comparados e analisados, com sustentação da base teórica.

A análise aponta para um efetivo desenvolvimento geral dos assistentes e gestores envolvidos.

Os resultados da pesquisa sugerem novas reflexões, abrindo campo para novas investigações.

Palavras-chave: interpretação; trabalhadores; educação; reflexões.

ABSTRACT

The focus of this research is the interpretation and understanding of the possible contributions absorbed for a group of workers, with average education, in the function of production assistants, of Portobello S. A., - Tijucas, S.C., from the programs of professional and personal development of the company.

It also contributes with subsidies and suggestions for the education, as much in the company as in average education.

The boarding method is phenomenologic and the research is qualitative.

Twenty assistants had been interviewed and the two responsible managers for the area, being that the assistants exert together immediate leadership to the operators of the production lines and have a common professional experience. The data had been categorized, compared and analyzed, with sustentation of the theoretical base.

The analysis points with respect to an effective general development of the assistants and involved managers.

The results of the research suggest new reflections, opening field for new inquires.

Key-words: interpretation; workers; education; reflections.

LISTA DE ANEXOS

Anexo 1 Roteiro da Entrevista com os trabalhadores assistentes	72
Anexo 2 Roteiro da Entrevista com os gestores	73

SUMÁRIO

RESUMO	v
ABSTRACT	vi
LISTA DE ANEXOS	vii
SUMÁRIO	viii
1. APRESENTAÇÃO DO TEMA E JUSTIFICATIVA	10
1.1. Problema	12
1.2. Questões de pesquisa	12
1.3. Objetivos	13
1.3.1. Objetivo geral	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
2. REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1. O sujeito em contínuo desenvolvimento e a educação	14
2.2. Necessidades individuais e a superação dos reducionismos na educação	18
2.2.1. Educação relacionada às necessidades da pessoa	18
2.2.2. Rejeitando os reducionismos educacionais pela recontextualização da educação	20
2.3. O indivíduo cognoscente do próprio desenvolvimento	25
2.3.1. A educação revelando o auto-direcionamento do indivíduo	28
2.3.2. Importância do grupo como estratégia educativa	28
2.3.3. Estratégia educativa pela valorização de processos e internalizações cognitivas	29
2.3.4. A tecnologia aliada à educação	31
2.3.5. Educação pelo resgate da espontaneidade, auto-gestão e consenso, com base nos elementos sociais	32
3. METODOLOGIA	35
3.1. A abordagem fenomenológico-hermenêutica na pesquisa qualitativa	35
3.2. Instrumento de coleta de dados aplicado aos trabalhadores assistentes	38
3.3. Instrumento de coleta de dados aplicado aos gestores	38
3.4. Análise de dados	39
4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA	41
4.1. Descrição dos sujeitos pesquisados entendidos como trabalhadores assistentes da produção	41
4.2. Demonstrativo da participação dos assistentes em programas de desenvolvimento profissional e pessoal realizados através da empresa	41
4.3. Categorização dos dados obtidos nas entrevistas com os assistentes de produção	44
4.3.1. Atendimento de necessidades individuais	44
4.3.2. Mudanças de atitude e comportamentais	45
4.3.3. Mudanças na forma de pensar e raciocinar	46
4.3.4. Desenvolvimento auto-construtivo e crítico	47
4.3.5. Interação e desenvolvimento sócio-cognitivo	49
4.3.6. Percepção do próprio aprendizado	50
4.3.7. Variação metodológica e tecnológica na aprendizagem	51

4.3.8. Possibilidades educacionais contínuas do ambiente de trabalho	52
4.4. Dados obtidos nas entrevistas com os gestores e análise comparativa com os dados categorizados dos assistentes	53
4.5. Sugestões dos assistentes entrevistados para o ensino médio em geral.....	57
4.6. Sugestões dos gestores para o ensino médio em geral e análise comparativa com as sugestões dos assistentes	59
4.7. Sugestões dos assistentes para a própria empresa a respeito dos programas de desenvolvimento	61
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	65
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	68
ANEXOS.....	71

1. APRESENTAÇÃO DO TEMA E JUSTIFICATIVA

Torna-se bastante perceptível, atualmente, que a educação é considerada além do contexto formal, aqui entendido como instituição, abrangendo a realidade sócio-cultural, especialmente o ambiente de trabalho. Todavia, em várias ocasiões, nos deparamos com dúvidas a respeito da possibilidade da ocorrência educacional no âmbito industrial, visto que a empresa tem um objetivo primordialmente econômico.

Partimos do princípio de que a educação continuada, enquanto processo contínuo de aprendizagem, pode ocorrer nos vários meios sociais, além da escola. Como escreve Marin (2000, p.7) “Embora não tivéssemos essa denominação, e também não a focalizássemos nos diversos espaços e tempos passados, a verdade é que aqueles que se dedicaram ao trabalho em geral [...] passaram por um processo de educação continuada”.

Mesmo tendo observado, durante os últimos vinte anos, como professor e profissional, numa empresa industrial de grande porte, a Portobello S. A., a realização de programas de treinamento, círculos de palestras, seminários, cursos, freqüentes reuniões de trabalho, que fazem parte de programas de desenvolvimento profissional e humano, nos perguntamos quais as contribuições da educação continuada para os trabalhadores envolvidos. Compreendemos a importância de ouvi-los, bem como aos gestores.

Importa saber se estas ações e programas contemplam os interesses, desejos e necessidades do desenvolvimento profissional e pessoal e como os trabalhadores interpretam o resultado destas ações para si, em termos de benefícios para a formação de sua identidade e, de que forma podemos contribuir, com sugestões para o sistema educacional.

Resolvemos, portanto, constatar as contribuições e os impactos da continuidade destes programas, na vida de um grupo de indivíduos que trabalham na empresa.

Portanto contemplamos um capítulo inicial, tratando do sujeito em contínuo desenvolvimento e a educação. Tratamos, no segundo capítulo, as necessidades individuais e os possíveis reducionismos que negam o contexto educacional, enquanto abrangente de toda a realidade sócio-cultural, na qual se insere a empresa industrial.

Outrossim, é possível afirmar que os sujeitos de uma pesquisa podem ser capazes de opinar e interpretar os resultados, para si, de suas experiências de aprendizagem. Continuamos, pois, a ampliar nosso respaldo teórico com um capítulo que trata do indivíduo cognoscente de seu desenvolvimento, também capaz de autoconstruir-se, que interage, que confronta idéias, que tem, à disposição, instrumentos para aprender e que pode agir consensualmente.

Este embasamento também sugere que os indivíduos tanto modificam o meio como são por ele modificados, num processo evolutivo de desenvolvimento, inseridos no seu contexto, cuja herança sócio-cultural está relacionada a uma amplitude maior.

A procura pelo significado das ações nos fez optar por uma abordagem hermenêutica, um enfoque fenomenológico que, no dizer de Massini in Fazenda (1994, p.61) “caracteriza-se pela ênfase ao ‘mundo da vida cotidiana’ [...]”. E conforme o próprio Husserl (1996, p.33), este avançar para as coisas mesmas, isto é, esta possibilidade de fazer juízos a respeito das coisas e das vivências, sem concepções pré-determinadas, produzem significações justificadas pelo encadeamento racional e pela sintonia de juízos, no processo de interpretação, permitindo conclusões válidas.

Para tratar desta abordagem, contemplamos um capítulo na parte que trata da metodologia.

Nesta pesquisa qualitativa, buscamos desvendar o resultado do conjunto das ações de aprendizagem, estabelecer relações entre elas, para desvendar no seu todo, que tipo de contribuição surge para o desenvolvimento educacional dos sujeitos.

Para tanto, faz-se imprescindível identificar conhecimentos, habilidades e valores desenvolvidos pelos sujeitos da pesquisa, concebidos importantes na formação profissional e pessoal, conhecer as características destas ações ou programas de desenvolvimento, sempre num trabalho interpretativo, o que nos possibilita também, propor subsídios para análise e sugestões que possam vir a contribuir para a educação como um todo, disponibilizadas tanto para a empresa como para a escola de ensino médio.

Quanto aos sujeitos envolvidos nesta pesquisa, são profissionais de formação média, atuando como líderes imediatos, junto aos trabalhadores da base, tendo uma experiência comum nas atividades profissionais da empresa.

Também estão envolvidos os dois gestores principais da área, cujos dados contribuem para a interpretação e análise geral.

Como instrumento de pesquisa, optamos pelas entrevistas semi-estruturadas, cuja maleabilidade dispõe o entrevistado a acrescentar as informações que desejar, retornando às questões iniciais e fazendo complementações, visto que para Bogdan & Biklen (1994, p.45), na investigação qualitativa “nada é trivial, tudo tem potencial para constituir uma pista que nos permite estabelecer uma compreensão mais esclarecedora do nosso objeto de estudo”.

Para um esclarecimento inicial, informamos que as etapas da pesquisa, consistem em entrevistar os profissionais envolvidos, a respeito dos programas de formação, transcrever “ipsis verbis” seus dados, analisá-los, organizá-los e categorizá-los. Em seguida entrevistar os gestores, cujos dados, uma vez analisados e organizados, são cruzados com os dados dos profissionais.

Comparamos, assim, os resultados obtidos e o desenvolvimento dos profissionais com a interpretação que a empresa também faz dos mesmos.

Também cruzamos as sugestões dos profissionais, para o ensino médio, com as sugestões da empresa a este respeito.

Por fim, apresentamos as sugestões dos profissionais para a própria empresa, a partir de suas experiências e envolvimento nestes programas de formação. Encerramos, então, a pesquisa, com as considerações finais.

1.1. Problema

A empresa industrial tem objetivos econômicos, necessitando continuamente de profissionais à altura para poder atingí-los, em face da forte concorrência globalizada, que exige criatividade, novos conhecimentos e habilidades. Diante disso, os possíveis programas de formação, que a Portobello S.A de Tijucas, S.C. desenvolve, contribuem para o desenvolvimento pessoal e profissional?

1.2. Questões da pesquisa

- A educação pode abranger ações formadoras da identidade numa empresa industrial?
- Como os sujeitos da pesquisa interpretam as ações e programas de desenvolvimento pessoal e técnico, quando ocorrem na empresa?

- Quais benefícios trazem para o indivíduo estes programas quando acontecem na empresa?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo geral

Interpretar e compreender os impactos ou contribuições que atingem e influenciam um grupo de trabalhadores, de ensino médio, na função de assistentes de produção, a partir de possíveis programas de desenvolvimento profissional e pessoal, desenvolvidos numa empresa industrial.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar possíveis conhecimentos, habilidades e valores desenvolvidos por um grupo de assistentes de produção, numa empresa industrial, concebidos importantes na formação profissional e pessoal;
- Caracterizar possíveis ações de formação continuada, em realização ou planejados na empresa industrial;
- Possibilitar alguns subsídios para a análise educacional em geral e sugestões para a construção da identidade, tanto no ensino médio em geral como na própria empresa pesquisada.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1.O sujeito em contínuo desenvolvimento e a educação

A educação pode ser contínua desde que o indivíduo, em seu ambiente sócio cultural, mesmo já tendo passado pela fase escolar, possa continuar se desenvolvendo e interagindo.

Se o meio em que vive lhe oferece a oportunidade de raciocinar, pondo-lhe à disposição programas de formação permanente e experiências que lhe permitam construir, ativando sua capacidade dedutiva, articulando conexões simbólicas, idéias, conceitos e fazendo comparações, então a dinâmica de aprendizado continua ocorrendo.

Entende-se, a partir de Piaget (1991, p.14) que as circunstâncias internas e externas geram necessidades, inclusive de novos aprendizados. Ele afirma:

Pode-se dizer [...] que toda ação – isto é, todo movimento, pensamento ou sentimento – corresponde a uma necessidade. A criança, como o adulto, só executa alguma ação exterior ou mesmo inteiramente interior quando impulsionado por um motivo e este se traduz sempre sob a forma de uma necessidade (uma necessidade elementar ou um interesse, uma pergunta, etc.). Ora, como já bem mostrou Claparède, uma necessidade é sempre uma manifestação de um desequilíbrio.

O indivíduo não depende somente dos objetos concretos para operar, como explica Palangana (1998, p.28-29). Pelo processo comunicativo trabalha com idéias e conceitos e desenvolve-se continuamente.

Nas mais diferentes circunstâncias e ambientes, novas aprendizagens permitem dinamicidade ao processo permanente da construção do conhecimento. O sujeito se desenvolve, articulando conexões simbólicas, idéias, conceitos e fazendo comparações, captando informações a partir da linguagem verbal, escrita, gestual e de imagens.

Portanto, na dinâmica do aprendizado, o indivíduo se reestrutura e aprende perante mudanças, em razão dos constantes “desequilíbrios”.

Há que se considerar sempre o indivíduo numa interação com o meio. Conforme Palangana (ibidem, p.70) numa análise da relação entre o desenvolvimento e aprendizagem, deve-se considerar os “dois pólos”, o sujeito que

procura conhecer, com toda a sua organização, e o objeto, pelo próprio meio físico e social.

É preciso considerar tanto o sujeito em si, com suas características pessoais, como a herança sócio-cultural do contexto em que se insere.

Piaget (op. cit., p.13) reconhece que desde cedo o indivíduo tende a manifestar, de alguma forma, “sentimentos inter individuais espontâneos”. As interações sociais ocorrem ao longo de toda a vida do sujeito que, para novas construções, desenvolvimento de habilidades, da aprendizagem, não pode prescindir da relação “eu – tu”.

Seria contra-producente dicotomizar posições teóricas, restringindo tudo ao meio ou então só ao indivíduo e suas características inatas, tanto no desenvolvimento quanto na aprendizagem.

Conforme Sabini (1998, p.14)

Pensar em um organismo, como um sistema pronto [...], cujos mecanismos e processos irão amadurecendo e entrando em funcionamento com a passagem do tempo, ou pensá-lo como um sistema vazio e passivo [...], cujas características dependem exclusivamente dos tipos de experiências a que foi submetido, são visões simplistas, esquematizadas e pouco produtivas para a compreensão da complexidade e sutileza das interações organismo-meio.

Deve-se considerar o indivíduo como ser potencializado geneticamente, mas também potencializado e estruturado pelo ambiente, tanto no desenvolvimento quanto na aprendizagem. O indivíduo e o corpo social do qual faz parte são interdependentes. Daí, a importância das relações inter-individuais, do meio material e cultural, visto que o homem, enquanto ser social, é constantemente sujeito à estimulações, necessitando delas. Um exemplo é o processo de aquisição da linguagem.

Assim sendo, a educação deve ser entendida na perspectiva de que o indivíduo não é estático ou acabado. Portanto, ela é contínua. É muito mais do que técnicas ou um rol de conhecimentos, disponibilizados para o sujeito. A educação, como processo permanente, numa dinâmica transformadora, não é estática. Assim como, para Marques (1988, p.73) o ser humano “não é mais o ser da natureza imutável; a natureza mesma passa a ser vista como sistema em contínua transformação. Mais do que a natureza, o homem é história em que constrói a si mesmo na construção do seu mundo, de sua cultura”. Portanto, o indivíduo que se

constrói participa da construção dos outros, enquanto ser social. É impossível dicotomizar indivíduo e sociedade. Vygotski (1991, p.144) afirma que:

Toda função aparece duas vezes, em dois níveis [...] primeiramente entre pessoas como categoria inter-psicológica e depois [...] como categoria intra-psicológica. Isso pode ser igualmente aplicado à atenção voluntária, memória lógica e formação de conceitos. As relações reais entre indivíduos estão na base de todas as funções superiores.

Portanto, os indivíduos aprendem e se educam pelas inter-relações, seja na escola, família ou no trabalho. Conforme explica Ratner (1995, p.27) “a sociedade autêntica é uma interpenetração profunda de indivíduos, de tal modo que cada um deles exerce uma influência formativa sobre os outros”.

Assim sendo, a pessoa está em processo dialético permanente de construção, no cotidiano.

A reconceituação de formação continuada, segundo Porto, in Marin (ibidem, p.32), se dá ao “situá-la, originalmente, como processo de desenvolvimento que ocorre ao longo da vida profissional, em continuidade com a formação inicial”, propiciada pela participação do indivíduo em eventos ou experiências que aumentem seus conhecimentos, fortaleçam sua capacidade conceitual, enfim, que lhe oportunizem desenvolvimento.

Há, neste processo, possibilidades de o indivíduo poder superar a estaticidade dos conhecimentos “imutáveis” pela produção de novos, numa contínua reedificação de si, através da sociedade que se redescobre e se transforma, marcada pelas próprias contradições do movimento dialético, porém necessárias no processo crítico-reflexivo de transformação cultural.

A continuidade da educação, portanto, se nos afigura inevitável no cotidiano. Conforme Monteiro; Giovanni, in Marin, (2000, p.129) “considerando que a formação de um profissional, seja qual for a área em que atue, configura-se, sempre, como um processo contínuo, que deve acompanhar toda a sua trajetória, é indiscutível a necessidade de ações educacionais voltadas para o chamado processo de formação continuada”.

Tal necessidade torna visível, atualmente, a preocupação dos profissionais na busca permanente de conhecimentos variados, principalmente pelas exigências do processo de globalização. Daí o uso atual de termos como polivalência, multifuncionalidade, interdisciplinaridade, conhecimentos gerais, entre outros,

presentes no meio empresarial. Se antes um técnico, por exemplo, se preocupava só com as peças do equipamento, hoje se preocupa com a qualidade do produto, o atendimento ao cliente e em aprender uma língua estrangeira. Preocupa-se, ainda, com políticas de mercado, com os costumes e nuances culturais, como o trabalho em grupo, a comunicação, a percepção da interdependência, a partilha de conhecimentos, entre outras, pois são exigências do mercado de trabalho e da própria dinâmica da globalização

Portanto, como lembram Doron & Parot (2000, p.76) o ambiente sócio-cultural, no movimento contínuo das inter-relações, oferece chances permanentes de “aumento de repertório”, principalmente no sentido qualitativo.

Assim sendo, a educação continuada torna-se uma condição de trabalho, em vista, conforme Romanatto, in Marin (ibidem, p.158) das “problematizações, análise e reflexão sobre a prática, possibilitando a auto-avaliação, a legitimação dos bons trabalhos ou a apropriação de novas crenças, concepções e conhecimentos que permitam alterar aqueles trabalhos que necessitam de modificações”.

Toda ação, portanto, dita educacional, que viabilize tal dinâmica, coincide com o conceito de educação, enquanto superação de qualquer alienação ou forma estática de fornecer meras informações. Os métodos inter-relacionais, ativadores do processo conceitual, geram o senso crítico, ativando o raciocínio, a inteligência e suas funções, que viabilizam adaptação ao meio ou que exploram novos conhecimentos.

A codificação mental por palavras, signos, enfim a capacidade semiótica ficaria prejudicada se o sujeito ficasse isolado. Daí a relevância dada ao meio sócio-cultural, com a inserção nele, do sujeito, repleta de estimulações no processo interativo. Piaget (1991, p.22) reconhece que no desenvolvimento da inteligência, apesar da importância dada à ação do sujeito, há uma relação com o externo, pois as construções levam ao objeto:

Com o desenvolvimento da inteligência e com a conseqüente elaboração de um universo exterior, e, principalmente, com a construção do esquema do ‘objeto’, aparece um terceiro nível de afetividade. Este é caracterizado [...] pela ‘escolha do objeto’, isto é, pela objetivação dos sentimentos e pela sua projeção sobre outras atividades que não apenas as do eu.

Daí se depreende que, mesmo considerando a ação a partir do sujeito, ela está relacionada de alguma forma com o exógeno, com o meio em que o indivíduo

está inserido, pois o egocentrismo inicial dará lugar à descentração. Esta última não pode ser compreendida sem alusão ao meio físico e social, cujas influências acompanham a vida do sujeito.

Portanto, a aprendizagem se dá na experiência interativa, embora não possa prescindir dos processos físicos de desenvolvimento orgânico. Após o desenvolvimento básico do organismo, com todo seu processo inicial de aprendizagem, esta continua enquanto processo, podendo acelerar-se ou não, dependendo da intensidade das inter-relações. Neste sentido, a comunicação tem papel importante. Piaget, in Vygotski (1998, p.117) conclui que “a comunicação gera a necessidade de checar e confirmar pensamentos, um processo que é característico do pensamento adulto”.

A dinamização da comunicação, através da linguagem, aumenta a capacidade conceitual, portanto favorece a aprendizagem contínua. Vygotski (ibidem, p.46) dá grande importância ao “papel desempenhado pelo símbolo (palavra) na formação dos conceitos”, dentro da complexidade do processo global de aquisição conceitual.

Ao se fornecer atribuições de sentido à uma nova palavra, independentemente de experiências anteriores, o indivíduo adquire um novo conceito, não como algo estático, mas como algo que ativa o intelecto, num processo, facilitando a comunicação, o entendimento e a solução de problemas.

Este aumento da capacidade conceitual gera novas aprendizagens, pois fornece elementos para o raciocínio, ativando e reativando o desenvolvimento mental, possibilitando novos conhecimentos. Este fenômeno ocorre no meio sócio-cultural, a partir de seus elementos interativos, seja na escola, no trabalho, no lazer ou em outro ambiente.

2.2. Necessidades individuais e a superação dos reducionismos na educação

2.2.1. Educação relacionada às necessidades da pessoa

Novos aprendizados, novas experiências que aumentem o conhecimento podem satisfazer necessidades individuais e gerar um processo de ampliação ou percepção de novas necessidades, num processo educacional contínuo.

Quaisquer ambientes ou meios sócio-culturais, inclusive o do trabalho, com suas contradições, possibilitam o desenvolvimento ou satisfazem necessidades ou parte delas, objetivando a formação do sujeito.

Maslow (2000, p. 1) afirma:

Se considerarmos pessoas razoavelmente saudáveis em uma organização razoavelmente boa, então o trabalho tende a melhorar as pessoas, o que tende a melhorar o setor, o que, por sua vez, tende a melhorar as pessoas envolvidas e assim por diante.

Portanto, na referência ao aspecto educacional das condições objetivas, ao ambiente, com suas contradições, deve ser considerado seu potencial e oportunidades de reflexão, aperfeiçoamento e capacidade de enfrentar problemas novos. O próprio Maslow (ibidem, p.2) reconhece: “Só recentemente comecei a perceber que tão importante quanto a educação é a vida de trabalho do indivíduo, uma vez que todos trabalham”. Ainda faz entender que trabalho e educação não podem ser dissociados, pois se interpenetram na questão das necessidades humanas.

A hierarquia das necessidades que Maslow apresenta, não padece de rigidez, havendo variação no seu posicionamento, a partir das diferenças individuais. De qualquer maneira, a satisfação das necessidades, até as mais elementares, como as físicas e de segurança, requerem, por parte da pessoa, alguns conhecimentos. O aprendizado que o indivíduo busca, para satisfazê-las, não lhe pode ser negado, na continuidade de seu desenvolvimento. Hoz (1991, p.50-51) faz entender que este aprendizado pode ocorrer em qualquer ação educacional do cotidiano, de várias formas, desde a leitura até aprendizado direto com pessoas, grupos, conferências, palestras, sem muita preocupação sistemática, no ambiente, no local que trabalha, entre outros.

Outras necessidades que o indivíduo venha a manifestar, de um patamar “superior”, segundo Maslow, in Bertrand (1991, p. 21-35) supõem um apelo para sua satisfação. Requerem, portanto, outros conhecimentos que lhe satisfaçam, num crescente e contínuo avanço do aprendizado. Assim sendo, Maslow concebe a educação um processo contínuo. Ela acontece no dia a dia do indivíduo, pela sua própria busca e pelas intervenções que o meio lhe oferece.

A educação para Hoz (ibidem, p. 51-52) abrange campos de ação educacional não escolares, incluindo a reciclagem dos profissionais, organizada pelas empresas que, de alguma forma, busca satisfazer algumas necessidades

individuais. Os exemplos são inúmeros. Alguém, por exemplo, que executa tarefas inéditas, usando equipamentos importados e tecnologias novíssimas, cria necessidades de aprender uma língua estrangeira, para entender os manuais. O interesse pelo diálogo com indivíduos de outras culturas, seja em viagem ou na temporada de férias, é impulsionado, num efeito multiplicador. Sua educação continua, então, a partir de um impulso gerado pelas necessidades de seu ambiente de trabalho. O mesmo ocorre com a participação em feiras, estágios, palestras, cursos, seminários, palestras, trabalhos em equipe, seja na área técnica ou humana.

Assim sendo, necessidades iniciais geram novas necessidades, nesta evolução de que fala Maslow. Por isso ele afirma (2000, p.5) que o desenvolvimento do indivíduo através de equipe, de grupo ou de organização é um caminho de crescimento pessoal tão legítimo quanto qualquer outro.

É importante lembrar que as necessidades do indivíduo o acompanham em qualquer lugar. E, já que o ser humano não é inativo, inerte, mas sim almeja algo novo, busca mais conhecimentos e consegue visualizar perspectivas nas diversas situações ou ambientes, provavelmente supera desafios, não rejeita oportunidades de aprendizagem com as quais se depara.

Maslow (ibidem, p.46) demonstra que qualquer trabalho pode adquirir significado, a partir de uma “meta significante” ou importante para o indivíduo. Assim, ele pode motivar-se e ser feliz com o que faz, aproveitando suas chances de desenvolvimento. Como nenhum meio sócio-cultural é vazio de significado ou totalmente isento de interações, o indivíduo tem chances de construir-se, educar-se.

Vygotski (1996, p. 129) ajuda a elucidar a questão quando afirma que “o pensamento propriamente dito é gerado pela motivação, isto é, por nossos desejos e necessidades, nossos interesses e emoções. Por trás de cada pensamento há uma tendência afetivo-volitiva, que traz em si a resposta ao último ‘por que’ de nossa análise de pensamento”. Portanto, a motivação intrínseca do sujeito também age e modifica o ambiente real.

2.2.2. Rejeitando os reducionismos educacionais pela recontextualização da educação

O contexto educacional abrange a realidade do indivíduo, com suas práticas, habilidades, conhecimentos e até com as suas contradições. As várias realidades sociais, locais ou abrangentes, comportam valores, conhecimentos e também

dificuldades. Toda ação transformadora, a favor do indivíduo, gerada num meio sócio cultural, o torna parte do contexto educacional.

O contexto educacional é dinâmico e abrangente, pleno de tensões e contradições. Sua compreensão sugere ações implicitamente visadas pelo entendimento. Na verdade, muitas ideologias e muitas ações se entrelaçam, apesar do status e até da influência das classes dominantes ou de algumas formas de pensar. Charlot (1986, p.83) nos ajuda a compreender o fenômeno ao afirmar:

De fato, não existe ideologia fundamental, fonte de todas as outras. Existe um sistema de ideologias que, todas, camuflam e justificam as mesmas realidades sociais, que se emprestam conceitos e princípios, que se fazem eco e se reforçam, umas às outras, mas que não menos preenchem, cada uma, uma função específica que se destaca sobre o fundo de sua função geral.

Não se trata, portanto, em educação, de camuflar ou esconder as contradições que geram a tensão no indivíduo, que parecem desestruturar seu “ser” mas, conforme Charlot (ibidem, p.89) “trata-se de harmonizar os contrários e não simplesmente dissociá-los”.

Não basta contentar-se na tentativa de definir a “realidade essencial” do homem, enquanto conceito ideal, excluindo-o do real, como se tal idealização bastasse para compreendê-lo e ajudá-lo. É preciso trabalhar com o que se tem concretamente, com o contexto real, com o homem real.

As concepções divergentes, os conceitos de diferença, de importância, de prioridade ou de escala não impossibilitam, necessariamente, o consenso e os acordos, pois as relações dialógicas possibilitam a negociação, o reconhecimento de valores, o entendimento e o desenvolvimento mútuo em qualquer meio social. Assim sendo, todo posicionamento que exclua determinada realidade social do processo educacional, por preconceito, descontextualiza a educação.

A teorização supõe uma prática e o exercício prático comprova ou modifica a teoria. A negação dos elementos do contexto, acomodado pela certeza de uma teoria idealizada, cria um distanciamento da realidade, na medida em que se quer eliminar certos componentes, ao invés de trabalhar com eles para sua transformação, o que prejudicaria, certamente, a ação educativa. Portanto, quando os indivíduos que pertencem a um determinado meio social, partilham conhecimentos, habilidades, debatem valores e interagem com outros meios sociais, facilitam a inclusão de sua realidade sócio cultural no contexto educacional.

No livro de Moll (1996, p. 111-112) é manifesta a posição vygotskiana de que o funcionamento psicológico tem vinculação com os “locais sócio-culturais” específicos, principalmente quando se trata da questão semiótica, e que, portanto, é uma grande responsabilidade da educação, como um todo, preocupar-se ou interessar-se pelos meios sócio-interativos. Portanto, não se trata, especificamente, de querer modificar o meio sócio-cultural, extremamente complexo, mas de interpretá-lo, de atuar hermeneuticamente, com a participação dos envolvidos, atitude esta que evita a exclusão e os reducionismos educacionais.

O contexto é algo real, no qual o indivíduo é ser concreto, assim como os conhecimentos e os conceitos não são abstratos, nem existem por si mesmos, mas se dão a partir da experiência com o real, sendo construídos ou assimilados no processo social e interativo.

Grand Maison, in Bertrand (1991 p.138), alerta para os aspectos negativos de todo e qualquer reducionismo educacional que se embasa no conservadorismo, expresso em várias ideologias. Numa abordagem global e social adota uma pedagogia de promoção coletiva e postula a busca de estratégias de consenso mínimo, capaz de integrar vários atores sociais e também várias formas de racionalizar, tanto culturais como administrativas e técnicas, primando por uma prática social de auto-desenvolvimento, pela capacidade de expressão crítica, mas solidária, visando ações transformadoras da experiência humana.

Desta forma, deve-se considerar que a vivência supõe a realidade do meio, sendo que, os conteúdos a serem produzidos, devem atender estratégias pedagógicas significativas.

Delimitaríamos o contexto educacional se o reduzíssemos às instituições formais.

O contexto real abrange as culturas, os valores que muitas vezes passam despercebidos, as experiências reais e inegáveis. Um contexto delimitado é sempre um contexto pobre ou incompleto.

É necessária a recontextualização da educação, a fim de que se abram tanto os horizontes epistemológicos quanto os democráticos, de participação inclusiva, da sociedade como um todo, visto que a educação é para todos, por todos e de responsabilidade de todos. Quando se nega a subjetividade coletiva de um grupo, comunidade ou dos que se encontram em qualquer classe social ou em realidades

sociais distintas, há, conforme Santos (1993, p.16) um processo de “descontextualização” e, portanto, a negação da subjetividade do outro.

É inegável considerar os valores práticos, culturais, da experiência do cotidiano. São aspectos da realidade, do contexto educacional. Sabe-se que na prática o informal ou certos conhecimentos e habilidades tendem a sobreviver e evoluir por uma questão de necessidade. É o que acontece, por exemplo, com experiências educacionais nas empresas, tais como os inúmeros cursos de aperfeiçoamento e várias práticas que visam o desenvolvimento humano e profissional.

Há mais por se fazer em educação do que simplesmente limitar-se a contextos formais ou a buscar segurança ideológica em formas de pensar. Há sim, que se redescobrir o contexto real, abrangente, como um todo, com todas as suas contradições, sem qualquer exclusão. O desafio da educação é, portanto, muito maior do que a viabilização de informações.

Assim sendo, o primeiro passo para contribuir com a transformação do contexto é o reconhecimento da realidade, com toda a sua complexidade para, então, adotar ações democráticas e interventivas na busca de mudanças. Meija J. (2000, p.17) escreve:

O capitalismo produz novos lugares de poder, diferentes do Estado e da produção, como os espaços domésticos da cidadania e da mundialização. Neste contexto de fragmentação, a escola é chamada para exercer um papel cultural de integração social, urdindo uma nova concepção de comunidade educativa. A nova escola se constituirá a partir de acordos livremente pactuados entre os diversos atores sociais e será gerada coletivamente. A escola como cenário conflituoso e contraditório, de recontextualização dos interesses diferentes [...]. A negociação conflituosa dará poder aos atores pactuantes e redefinirá seus papéis políticos.

O texto permite retomar elementos do contexto, de forma democrática, possibilitando novas atitudes na ação contextual transformadora da educação. Tal postura supõe a flexibilização e a ressignificação das ações educativas, sinalizadas por relações dialógicas.

Portanto, os reducionismos teóricos descontextualizam a educação, pois reforçam as limitações, na medida em que impedem o debate crítico. Conforme Libâneo, in Bousfield (1996, p.42) se percebe o problema, por exemplo, na ação educacional:

Devido ao pouco desenvolvimento da ciência pedagógica, os próprios educadores têm permitido que as ciências auxiliares da educação

(Psicologia da..., Sociologia da..., Economia da [...] disputem a hegemonia sobre o especificamente pedagógico. Isso inclusive tem favorecido toda sorte de reducionismos: além do próprio pedagogismo, o sociologismo, o psicologismo [...] os reducionismos pecam por isolar um aspecto da totalidade e do ato educativo e, em cima desse aspecto parcial, discutir o objeto educação.

Muitas são as formas de reducionismo, especialmente as que vinculam a educação aos processos das leis de mercado, como as que ignoram a realidade dos contextos sócio-culturais.

É preciso uma postura teórico-crítica, superando a mesmice, com espaço para o debate reflexivo. Qualquer discriminação ou exclusão mutila o contexto e ofusca as divergências.

Os argumentos teóricos fechados, de qualquer espécie, ferem o direito de escolha, mesmo quando pretendem demonstrar a certeza e a convicção de que é preciso primar pela liberdade e humanização. Conforme Marques (1988, p.144),

Dá-se, pelo contrário, a humanização do indivíduo, pela multiplicação de seus grupos de pertença, que assim se relativizam, permitindo opções livres e a proteção de uns grupos contra a excessiva ingerência de outros. A multiplicação dos liames sociais na pluralidade de grupos distintos resulta em multiplicação das potencialidades e interdependências e em crescente solidariedade.

Grupos de pertença são as classes e grupos sociais, sem exceção, grandes ou pequenos, com suas características e experiências.

Todos têm direito a apropriar-se do conhecimento disponível, enquanto herança sócio-cultural da humanidade. Vygotski, in Sabini (1998, p.151) afirma que o desenvolvimento cognitivo é um “processo de apropriação [...] absorção e transformação das conquistas do desenvolvimento da espécie”.

Ora, qualquer conhecimento objetivo nas diversas áreas, é conquista da espécie humana e, todo indivíduo, enquanto membro da espécie e sujeito cognoscente, tem o direito inalienável de apropriar-se deste conhecimento. O erro ocorre quando o conhecimento lhe é negado. As classes dominantes erram quando submetem o acesso ao conhecimento às leis de mercado.

Portanto, quando, em determinado meio sócio cultural, por exemplo, numa empresa, são oferecidos aos indivíduos cursos de aperfeiçoamento profissional e de desenvolvimento pessoal, envolvendo aspectos técnicos e humanos, estão sendo disponibilizados conhecimentos que aquele ambiente necessita e que também

promovem o ser humano. Além disso, os conhecimentos adquiridos estimulam, incentivam e ampliam as necessidades do indivíduo.

Segundo John Dewey, in Japiassu & Marcondes (1999, p.70) há uma concepção pedagógica em que os fins da educação “não devem ser autoritariamente fixados do exterior nem tampouco estáticos”. Pode-se dizer que isto vale em qualquer situação de aprendizagem, na escola ou fora dela. Bazzo (1998, p. 65) ao comentar sobre a relação entre ciência, tecnologia e sociedade, nos faz pensar quando afirma:

Na sociedade atual, todo aquele que tiver a pretensão de agir, prescrever ou decidir em nome do saber absoluto será um pensador rasteiro. Não existe mais lugar para o pensar exclusivamente individual na busca das soluções sociais, que são por demais complexas e entrelaçadas. Tudo está sendo questionado, as leis, os axiomas [...].

Assim sendo, absolutizar posições, normas, corolários e paradigmas, faz desencorajar a ousadia do pensar, impedindo até o nascimento de novas oportunidades de aprendizado e desenvolvimento, não apenas coibindo as que já se delinearam.

O investigador reflexivo, portanto, precisa estar sempre atento para repensar e descobrir valores teóricos, morais e culturais pelo processo dialógico, primando pela construção e reconstrução do conhecimento, na ressignificação do real.

2.3. O Indivíduo cognoscente do próprio desenvolvimento

Embora o sujeito nem sempre compreenda completamente suas próprias atitudes ou comportamentos e nem sempre faça uma auto-avaliação do que é ou não capaz de fazer ou de aprender, pode compreender, basicamente, que antes não sabia algo e que agora o sabe. Pode perceber a sua própria evolução ou desenvolvimento, no decorrer do tempo, a ponto de sentir-se motivado a buscar novos aprendizados.

Este processo auto-constutivo, a partir da percepção de si mesmo, o faz avançar, aproveitar oportunidades e negociar a seu favor.

Pela própria observação já é possível constatar mudanças na pessoa, algo do seu desenvolvimento e, numa relação dialógica, o indivíduo é capaz de expressar-se e interpretar sua própria evolução e suas experiências. Conseqüentemente, um

instrumento de pesquisa como a entrevista adquire o seu valor e oportuniza a expressão do sujeito.

Uma vez ciente da abrangência do contexto educacional, das múltiplas influências sobre o indivíduo, é possível perceber o imenso número de “inputs” que suscitam reações no sujeito cognoscente, que também alimentam o exercício das funções, da consciência como um todo.

Pelo fato de o indivíduo ser racional, pode construir e reconstruir a partir de inúmeros objetos disponibilizados. Há uma multiplicidade de relações, conexões, mediações e interpretações que o sujeito pode fazer para compreender o próprio aprendizado, a continuação do mesmo e de seu próprio desenvolvimento, auxiliado por outrem ou individualmente . Hegel, in Vygotski (1991, p.61) afirma:

A razão é tão engenhosa quanto poderosa. A sua engenhosidade consiste principalmente em sua atividade mediadora, a qual, fazendo com que os objetos ajam e reajam uns sobre os outros, respeitando sua própria natureza e, assim, sem qualquer interferência direta no processo, realiza as intenções da razão.

O sujeito é capaz, portanto, de conectar ações e reações intencionalmente, formulando hipóteses, atuando objetivamente, num processo experiencial e científico, que possa constatar, pelos resultados obtidos, conteúdos de aprendizagem, habilidades, competências intelectivas e atitudes inovadoras, frente à situações novas.

Assim, os seres humanos também podem autoestimular-se, refletindo e avaliando as circunstâncias que podem ou não ajudá-los. Vygotski (1991, p.58) afirma, por exemplo, que o indivíduo:

Constrói o processo de memorização, fazendo com que um objeto externo relembre-o de algo [...] transforma o processo de lembrança numa atividade externa. Esse fato, por si só, é suficiente para demonstrar a característica fundamental das forças superiores de comportamento [...].

Assim sendo, o indivíduo pode conservar conscientemente os seus interesses, no seu ambiente sócio-cultural O indivíduo pode dirigir conscientemente o seu pensamento para aquilo que pretende, estabelecendo metas e aproveitando, por exemplo, as chances de desenvolvimento pessoal ou atuando para que surjam estas chances. Segundo Piaget, in Vygotski (1996, p.11), “o pensamento dirigido é consciente, isto é, persegue objetivos que estão presentes na mente daquele que

pensa. É inteligente, isto é, encontra-se adaptado à realidade e luta para influenciá-la”.

Além disso, Vygotski (1991, p. 129) nos alerta que o pensamento tem base nas motivações, interesses, emoções e desejos, portanto tem caráter afetivo-volitivo, o que faz o indivíduo reagir a seu favor, pois sabe o que quer e é capaz de lutar para influenciar o meio ou modificá-lo.

Assim, se levarmos estas considerações para o campo educacional, o indivíduo pode tirar proveito até das carências do ambiente, para fortalecer seus objetivos de aprender e desenvolver-se, em virtude da força de sua volição. Neste sentido, a educação pode ser contínua em qualquer situação.

A consideração e o reconhecimento das possibilidades que o indivíduo manifesta de pensamento, encadeamento racional, comunicação e de reação, fazem supor as possibilidades de seu crescimento no ambiente em que vive.

Este indivíduo, portanto, ciente do que almeja e do que já conseguiu, que toma consciência de suas carências e do próprio desenvolvimento, não é inerte, podendo buscar oportunidades e aproveitar as chances de novos aprendizados que o ambiente oferece.

É preciso, pois, evitar o paternalismo ideológico, entendido aqui como toda afirmação radical de que uma pessoa não pode educar-se ou desenvolver-se sem que algumas circunstâncias lhe sejam impostas. Um exemplo seria a negação do valor da opinião do indivíduo a respeito de seu desenvolvimento. Outro exemplo, seriam as afirmações radicais que negam as possibilidades educacionais de determinada realidade social.

A experiência que o indivíduo tem de sua própria vida, aliada à sua memória, à inteligência, à reflexão e ao desejo de atingir certos objetivos, possibilitam-lhe uma auto-avaliação.

Damásio (2000, p.33-35) apresenta o “self auto-biográfico”, composto de vários elementos e lembranças que foram se firmando pelos vários trabalhos da mente, numa recriação constante, perante cada novo objeto dado à disposição para a ação cerebral, trabalhos estes, que possibilitam registros no decorrer do tempo, na mente ou memória. Neste sentido, o indivíduo tem noção de si, do que aprendeu, do que assimilou e pode apresentá-los objetivamente, a partir do próprio encadeamento racional que rege o processo dialógico e interativo.

Damásio (loc. cit.) concebe o indivíduo como possuidor de um “complexo sentido do self – uma identidade e uma pessoa, você ou eu”, pessoa esta situada “[...] em um ponto do tempo histórico individual, ricamente ciente do passado vivido [...]”.

Faz entender ainda, que tal noção de si mesmo faz com que a pessoa faça avaliações e projeções a respeito de si própria para o futuro, em vista de suas pré-disposições, entusiasmo, motivações e conhecimentos adquiridos, da percepção que tem de suas chances de evoluir. Damásio (loc.cit.) ainda afirma que, a este processo evolutivo cognitivo, se alia, de forma organizada, a memória convencional e a memória operacional em que o passado e o futuro anteviso são sentidos juntamente com o aqui e o agora, em vastíssimo panorama.

Considerando que o indivíduo cognoscente, ao mesmo tempo que possui uma identidade e pode fazer algo por si mesmo, não está só no seu meio, que também pode confrontar-se com novas idéias e reconstruir, superando erros, que tem a seu favor instrumentos facilitadores do aprendizado, que junto com seus pares, pode agir consensualmente e modificar o meio, é importante dar atenção para o que Bertrand (1991, p.21-151) ainda nos apresenta: as possibilidades auto-construtivas do indivíduo; a estratégia grupal no desenvolvimento; o desenvolvimento pelo confronto mental cognitivo; a disponibilização de novas tecnologias para o aprendizado; formas cooperativas ou sócio-cognitivas de desenvolvimento e educação pela espontaneidade, auto-gestão e consenso.

2.3.1. A educação revelando o auto-direcionamento do indivíduo

Bertrand (1991, p. 36-52) cita, por exemplo, Montessori, entre outros, para falar de uma pedagogia orientada para o indivíduo, cuja preocupação é superar determinismos do meio, e também determinismos comportamentalistas. Pesquisadores como Horney, Sullivan, Fromm e outros debateram esta questão e procuraram ver o indivíduo na sua auto-realização.

Concebe-se o homem no centro, com suas necessidades e capacidades. Assim sendo, a pedagogia deve considerar o livre agir da pessoa perante seus objetivos e necessidades, visto que a objetividade relaciona-se com a liberdade do sujeito.

Nesta concepção, Carl Rogers considerava o indivíduo tendo em si uma orientação positiva, necessidade de ser ele mesmo.

Ressaltava os sentimentos internos, a experiência pessoal, nos quais o sujeito interpreta seu viver com liberdade. Isto é, o indivíduo é capaz de tomar iniciativa, de se auto- avaliar. Os conhecimentos que ele descobre por si é que o influenciam.

É o sujeito abrindo-se à própria experiência, numa aprendizagem com significação para si. O que importa aqui é que o indivíduo, no processo interativo e interdependente, não perde sua individualidade.

2.3.2. Importância do grupo como estratégia educativa

Com base também em Maslow, Rogers e outros, o Canadá, nos anos 70, apresentou experiências pedagógicas e estratégicas de grupo, o qual facilita o desenvolvimento do indivíduo. Isto é, nas relações, o indivíduo conhece suas próprias motivações. Dá-se valor ao grupo, porém destacando o desenvolvimento individual. Há preocupação em promover a autonomia. É o grupo facilitando o desempenho da própria individualidade, sem a negação das inter-relações, próprias e necessárias do sujeito. O que se pretendia era destacar a subjetividade, animando suas necessidades e aspirações.

Bertrand (ibidem, p.48-57) destaca uma preocupação com as propriedades sensoriais, emocionais e intelectuais do sujeito, relevando a aprendizagem na interatividade, entre o sujeito e o meio. Os sentimentos e os conhecimentos têm a mesma importância. Segundo Bertrand, estudiosos como André Pare também destacaram estas questões. Assim sendo, o convívio com o grupo de companheiros no trabalho, em circunstâncias semelhantes, possibilita um aprendizado conjunto, tanto das técnicas profissionais como de estratégias para vivenciar o dia a dia, nas relações sociais. Trabalhos em equipe, na empresa, por exemplo, supõem uma interatividade, com trocas de idéias, emoções e sentimentos, perante certas dificuldades ou até sofrimentos comuns a uma equipe de trabalho. Isto é, propriedades intelectuais e emocionais se unem para que os membros do grupo consigam reconhecer juntos seus objetivos de trabalho. Como enfatiza Piaget (1973b, p.186),

O equilíbrio de uma troca de pensamento supõe assim: 1º, um sistema comum de sinais e de definições; 2º, uma conservação das proposições válidas obrigando quem as reconhece como tais, e, 3º, uma reciprocidade de pensamento entre os parceiros

Conforme Bertrand (ibidem, p.56) estudiosos como Bachelard, enfatizavam a construção do conhecimento através da reflexão crítica, no envolvimento com o grupo. Foi assim que influenciou pesquisadores como Bordier, o qual ressaltava a superação de obstáculos teóricos, num enfrentamento explícito às próprias teorias e o sair da passividade. Os novos desafios, num ritmo acelerado, exigem do profissional esta postura. Neste sentido, há um avanço no trabalho auto-educativo de um grupo de indivíduos, na experiência cotidiana, auto-construtiva e de superação de conhecimentos.

2.3.3. Estratégia educativa pela valorização de processos e internalizações cognitivas

Como o mundo exige mudanças rápidas nas posturas ou formas de pensar, muitos executivos defendem que é melhor trabalhar com as potencialidades humanas já disponíveis e que também é preciso uma certa tolerância e paciência em relação à mudança que se espera de sua equipe, pois sentem em si mesmos o impacto da aceleração global e a importância de reconhecer os erros. Sabem que o processo de demissão de pessoas, a cada momento que as mudanças exigirem novas atitudes e competências, inviabilizará o desenvolvimento da empresa e do sujeito trabalhador. É o que nos dá a entender Moreira (1999), no seu livro que trata da potencialização do capital humano, pela busca do equilíbrio das potencialidades intelectuais e emocionais nas empresas e outros setores.

Bertrand (1991, p.6-7) apresenta as “concepções preliminares” estudadas por vários pesquisadores, as quais dizem respeito aos conhecimentos empíricos já constituídos pelo indivíduo, formas de pensar já existentes e arraigadas.

É um desafio para os profissionais e para as empresas, conhecê-las para, então transformá-las progressivamente através de interferências. Isto é, respeitar o mecanismo operacional e racional do indivíduo. Para exemplificar, um indivíduo que tem uma maneira de resolver um problema matemático, segue um caminho. Outro chega ao mesmo resultado por um caminho mais fácil. Às vezes, um caminho mais complicado pode gerar erros mais facilmente. Uma vez ciente disto, o primeiro indivíduo tende a ficar satisfeito por duas razões: primeiro porque não é humilhado pelo seu raciocínio, já que também possibilita um resultado correto e, segundo, porque tira vantagens com o novo aprendizado. No embate de percepções

diferentes, portanto, entre pessoas que procuram resolver problemas novos, o valor prático dos erros oportuniza, também, uma forma de aprendizado. O mundo globalizado exige pessoas capazes de adaptar-se sem perder a capacidade inventiva, criativa. O conhecimento, para Bertrand (ibidem, p.67) “situa-se, ao mesmo tempo, no prolongamento e na ruptura das aquisições anteriores que fornecem o quadro de questionamento [...],

conhecemos igualmente a partir dos nossos saberes anteriores e ao mesmo tempo aprendemos com eles”. Desta forma, portanto, o indivíduo desenvolve a reflexão.

Esse processo conflituoso se evidencia no mundo atual, de forma muito especial, em vista da rapidez dos acontecimentos. Quando bem trabalhado este processo, os indivíduos se desenvolvem, aprendem e evoluem.

O sujeito pode, portanto, pelo confronto mental cognitivo, mas significativo para si, superar transtornos intelectuais e idéias arraigadas. Este processo, coincidindo com seu interesse, possibilita aquiescência perante argumentações que lhe facultam novo aprendizado. O indivíduo liga, portanto, novos dados aos que já conhece. Passa a ver a realidade de forma diferente, enfim, produz novo saber. Não se pode subestimar certos conceitos organizadores que a pessoa já tem. Nesta concepção, o guia-potencializador facilita o ambiente didático para que o processo de transformação ocorra no trabalho.

Segundo Habermas, in Kohlberg (1992, p.226) a ciência social interpretativa

[...] deve assumir uma postura de comunicação entre o observador e o observado, ou seja, ‘entrar em uma conversação’. A interpretação, a arte da hermenêutica se baseia na tentativa de chegar a um acordo com outro membro de uma comunidade que está expressando sua crença sobre algo do mundo

Os debates, as reuniões, os seminários e as relações dialógicas facilitam este processo, pois são exercitadas as formas de pensar de cada um, visando, todavia, um consenso, em vista dos próprios desafios que são comuns, já que, se não houver entendimento, as metas profissionais fracassam e todos perdem.

2.3.4. A tecnologia aliada à educação

A tecnologia consiste num relevante instrumento, quando aliada à educação, mediante equipamentos, métodos e programas. Conforme Bertrand (1991, p.80-104) torna-se cada vez mais necessária na comunicação pedagógica. Atualmente se valoriza bastante a tecnologia de informação, de comunicação. Busca-se também

detectar comportamentos observáveis do indivíduo. Procura-se definir objetivos, tarefas, produzir aplicativos científicos, organizar meios para se chegar a fins propostos.

Há aqui uma influência das teorias sistêmicas de organização, que relacionam elementos, com aplicação detalhada de passos, com amplas descrições, com processos seqüenciais planejados e procedimentos para se atingir um fim pedagógico. Releva-se um sistema de ensino e sua aplicação. A avaliação também é importante no processo de evolução. Dá-se grande importância aos ambientes interativos da hiper-mídia, destacando a informática. Também há o caráter sistêmico, buscando tratar as informações, apresentando um “design” pedagógico, tendo um movimento retroativo e pró-ativo no processo de ensino.

A sistêmica enfatiza bastante o “design” pedagógico e a hiper-mídia, os chamados “kits” interativos.

A concepção tecnológica, na educação, portanto, também considera a sistematização das operações e preocupam-se com detalhes no planejamento do ensino. Numa empresa, por exemplo, veremos que um simples programa de computador, instalado nos moldes da robótica ou automatização, para operação industrial, requer programa de instrução seqüencial, com elementos relacionados, num procedimento de lógica sistêmica. O próprio equipamento informatizado funciona, na prática, semelhante a um “kit” interativo ou logicial. O aprendizado se dá por avanços, passo a passo, retornos, avaliação prática constante, desenvolvendo o raciocínio, não apenas fazendo do indivíduo um operador instintivo. Isto ocorre, porém, quando são explicadas as conseqüências dos erros operacionais, que podem ocasionar quebras de qualidade, improdutividade e reações em cadeia. O operador aprende a detectar sinais operacionais e técnicos, como prenúncios destas reações. Há um desenvolvimento do raciocínio sistêmico, com aumento da acuidade visual e mental em relação ao conjunto de padrões, de elos e dos elementos que compõem um todo dinâmico, na seqüência das implicações.

Não é novidade a tendência atual para a hiper-mídia, com uso freqüente de computadores e logiciais interativos na educação, buscando-se referenciais na teoria da comunicação.

O uso da tecnologia se faz cada vez mais presente para desenvolver habilidades. As empresas, principalmente as de maior porte, não se esquivam

destes meios. Pelo contrário, buscam conhecê-los e aplicá-los, até porque os novos equipamentos informatizados são uma constante no seu dia a dia.

Todavia, sabe-se que o computador e suas programações não podem simplesmente substituir a intermediação humana. A figura do mediador, monitor, potencializador ou guia, ainda não é dispensável, pois contribui, e muito, para o desenvolvimento do senso crítico ou para a motivação daquele que aprende.

2.3.5. Educação pelo resgate da espontaneidade, auto-gestão e consenso, com base nos elementos sociais

Alguns posicionamentos teóricos de base social, segundo Bertrand (1991, p.122-151) evocam uma visão educacional mais global do mundo, no sentido de superar os moldes meramente produtivistas, visando uma harmonia ecológica. Consideram os elementos sociais como as classes, as desigualdades, a ecologia, o impacto tecnológico, entre outros.

Nos anos 60 e 70, por exemplo, tanto na França como no Quebec, algumas pedagogias procuraram estabelecer alguma crítica às regras pedagógicas institucionalizadas, tradicionais.

Pretendia-se dar importância e espaço para a espontaneidade, a criação social, a auto-gestão, criticando as normas fixas e as próprias contradições do sistema instituído.

O objetivo da auto-gestão educacional, extensiva à sociedade, consiste em superar os processos alienantes. Tem-se como base, a procura do atendimento das necessidades individuais pelo processo criativo, inventivo, de investigação e de comunicação. A burocracia institucionalizada é tida como um empecilho a este processo, pois veta a mudança de mentalidade.

Transpondo estas considerações para a realidade empresarial, temos fatos que precisamos encarar: assim como ainda é possível observar trabalho mecânico e passivo, também há muitas ocasiões de diálogo, livre expressão e consenso. Neste sentido vale lembrar a afirmação de Caldeira (1999, p.38): “ a ação comunicativa depende essencialmente do uso da linguagem dirigida ao entendimento. O entendimento é um processo por meio do qual os sujeitos comunicativos alcançam o consenso”. Atualmente é possível observar que vários líderes empresariais já não vêem mais uma virtude na submissão passiva dos empregados. Ao contrário, reconhecem que a criatividade, como fator de competitividade, requer arrojo,

ousadia e mais conhecimento, para que a empresa subsista no mundo globalizado. Não se quer dizer com isto que estejam sempre contemplando financeiramente, de forma digna, os trabalhadores que assim procedem. Todavia, o indivíduo que trabalha, têm hoje mais autonomia para criar, usar suas habilidades, opinar, debater e propor soluções, o que, em termos educacionais, representa importante avanço.

Sabe-se que há toda uma vivência, uma experiência comum dos indivíduos que trabalham numa equipe. Os sujeitos envolvidos experiencialmente na espontaneidade, vivenciam situações e as interpretam no próprio ambiente de trabalho, pondo significados ao que vivenciam, a partir do conteúdo simbólico de suas mentes, podendo autogerir-se e assumir práticas pelo consenso.

Há que se estudar, portanto, não apenas o macrocosmo educacional, como também os níveis de “micro e mesosistema” (BRONFREMBRENNER, 1996, p.69). Neste sentido, o ambiente de trabalho possui características que possibilitam experiências educacionais muito próprias, que precisam ser investigadas.

As práticas auto-gestivas e consensuais de um determinado meio sócio-cultural devem ser relevadas. Conforme afirma Schön (2000, p.22): “com base em uma epistemologia da prática pouco estudada, distanciamo-nos dos tipos de performance que mais precisamos entender”.

Esta linha, portanto, preocupa-se em caracterizar os traços essenciais do ambiente cultural, codificar novas situações vividas para se compreender os vários prismas da própria cultura. Desta forma, o debate ajuda a recompor o quadro cultural, a partir da realidade concreta dos indivíduos, os quais podem se tornar agentes de sua própria aprendizagem.

3. METODOLOGIA

3.1. A abordagem fenomenológico-hermenêutica na pesquisa qualitativa

Neste trabalho nos propomos a uma pesquisa qualitativa, constatando as ações de desenvolvimento humano na empresa industrial, de acordo com um conceito interativo de educação, interpretando e compreendendo o fenômeno e fatos nos quais os sujeitos interagem e os interpretam. Fatos estes que dizem respeito a experiências, atitudes, ações, eventos e programas de formação ocorrentes no meio investigado. De acordo com Filho (1997, p.43)

A pesquisa qualitativa rejeita a possibilidade de descoberta de leis sociais e está mais preocupada com a compreensão (verstehen) ou interpretação do fenômeno social, com base nas perspectivas dos atores por meio da participação em suas vidas (TAYLKOR & BOGDAM, 1984). Seu propósito fundamental é a compreensão, explanação e especificação do fenômeno [...] processo de compreensão [...] com dois níveis. O primeiro é o da compreensão direta ou apreensão imediata da ação humana sem qualquer inferência consciente sobre a atividade. No segundo nível, mais profundo, o pesquisador procura compreender a natureza da atividade em termos do significado que o indivíduo dá à sua ação.

Portanto, as expressões significativas, aliadas a uma atitude hermenêutica permanente, em todos os momentos da pesquisa, são de crucial importância.

Para Husserl, avançar para as coisas significa olhar para o fenômeno sem posições pré-concebidas, deixando que os fatos falem por si mesmos. É por isso que Husserl, in Triviños (1994, p.44) afirma que “não nos é permitido admitir conhecimento algum como conhecimento”. Isto significa que se deve deixar em suspenso o que se acredita como certo no mundo, sem cair no ceticismo para, então, aperceber-se do significado das coisas, dadas puramente à consciência que, por sua vez, livre das formas pré-concebidas, caminha para a objetividade numa forma intencional, interpretando os fatos, ajuizando e concluindo, através do encadeamento racional.

Portanto, a pesquisa qualitativa ressalta a importância de analisar o fenômeno de forma não apriorística, para poder perceber, interpretar e compreendê-lo.

As informações dos sujeitos da pesquisa não podem, portanto, ser interpretadas unilateralmente. O processo hermenêutico é gerado tanto por quem vivenciou a experiência, quanto pelo pesquisador, no encadeamento articulado de juízos. Na verdade é um processo interativo, respaldado pela comunicação gerenciada semioticamente.

Neste sentido, a abordagem fenomenológico-hermenêutica propõe, segundo Santos Filho (op.cit., p.43) que:

A compreensão do significado das ações requer a adoção pelo pesquisador de uma abordagem hermenêutica. Obtem-se uma interpretação significativa mediante um processo de movimento constante entre as partes e o todo [...]. Assim, a compreensão de uma ação particular requer a compreensão do significado – contexto no qual ela se dá e esta compreensão depende daquela da ação particular.

Para o investigador qualitativo, portanto, é possível o entendimento do fenômeno, pela compreensão do seu significado, numa experiência vivenciada no ato de investigação e entendimento, que pode ser expressado e compreendido. Daí a importância da afirmação de Husserl (1996, p.33): “[...] assim como podemos fazer juízos a respeito das coisas exteriores, podemos fazê-los também a respeito das nossas próprias vivências interiores e, nesse momento, as significações das respectivas proposições residem nos juízos sobre essas vivências”.

Como as representações ajudam a construir juízos, precisamos alimentá-las, refleti-las interiormente e também a partir do exterior, detectar os dados significativos. Para o método fenomenológico-hermenêutico, esta percepção é exercitada contrapondo concepções pré-determinadas.

Se pode depreender em Husserl que há um vínculo de significação entre aquele que exprime um juízo e o que o refaz, ao ouvi-lo. Por exemplo, atos do indivíduo como desejar, fazer representações, emitir julgamentos, suposições, entre outros, evoca no ouvinte a compreensão ou apreensão do seu significado, mesmo que não esteja vivenciando diretamente a mesma experiência, naquele momento. Se assim não fosse, seria impossível a comunicação racional, a partilha de conteúdos ou de juízos objetivos e a entrevista como instrumento de pesquisa.

Husserl (ibidem, p.34) afirma, por exemplo:

Quando imaginamos a proposição eu desejo que [...] com um nome próprio no lugar do sujeito eu, o sentido da proposição, nas suas partes não modificadas não sofre nenhuma alteração. Mas é inegável que o enunciado optativo pode ser entendido e revivido no juízo, com o mesmo sentido, por um ouvinte que não compartilha o desejo.

Portanto, a interpretação adquire sua validade, enquanto resultado da sintonia de juízos, cuja expressão possibilita captar uma significação básica, de mesmo conteúdo inteligível básico, tanto para quem experimentou uma vivência, quanto para quem a compartilha, como ouvinte. Segundo Husserl (ibidem, p.37) “é

incontestável que nos ‘juízos de percepção’ o perceber está numa relação interna com o sentido do enunciado”. Ora, o enunciado se dá através da linguagem e, desta, a fenomenologia não pode prescindir, apesar da importância dada à experiência.

No sentido fenomenológico, a pesquisa qualitativa reconhece pressupostos que fundamentam a vida dos indivíduos, pela significação cultural aos fenômenos.

Estuda, pois, o que pensam as pessoas sobre suas experiências, vida e projetos. Daí o uso de instrumentos como a entrevista semi-estruturada. Ainda, para Bogdan & Biklen (1994, p.50) a pesquisa qualitativa tende a:

Analisar os seus dados de forma indutiva [...] procede de ‘baixo para cima’ (em vez de ‘cima para baixo’), com base em muitas peças individuais de informação recolhida que são inter-relacionadas. É o que se designa por teoria fundamentada [...]. Está-se a construir um quadro que vai ganhando forma à medida que se recolhem e examinam as partes.

A análise, portanto, tem como ponto de partida o fenômeno social, no caso, o fenômeno educacional em questão, em que muitos elementos, desde as informações recolhidas nas entrevistas, assim como dados de arquivo, dados observáveis e elementos teóricos se interpenetram para constituírem um corpo, pela interpretação. Não se parte, fenomenologicamente falando, de hipóteses a serem verificadas empiricamente, ou de uma teoria, conceitivamente, pré-estabelecida à priori. Ao contrário, segundo Triviños (op.cit., p.129) os “significados” aparecem numa interpretação, pela “percepção do fenômeno visto num contexto”.

O fenômeno, enquanto real, está disponível ao estudo, embora não dependa da consciência para ocorrer. Neste sentido, é focado de forma indutiva.

Na pesquisa qualitativa, a formulação do problema, a revisão de literatura, as informações ou dados, entre outros elementos, constituem no relatório final, o estabelecimento de relações. É por isso que Triviños (ibidem, p.132-133) afirma que “a fundamentação teórica não existe como um capítulo separado. Ela serve para apoiar, se é possível, as idéias que vão surgindo no desenvolvimento da investigação”. Há, portanto, para o investigador qualitativo, liberdade teórica e até metodológica no seu estudo, desde que haja coerência, objetividade, cientificidade e conclusões inteligíveis.

3.2. Instrumento de coleta de dados aplicado aos trabalhadores assistentes

A coleta de dados junto aos assistentes foi feita através de entrevistas semi-estruturadas, para a qual foi feito um roteiro.

Segundo Lüdke & André (1986, p.33-34):

na entrevista, a relação que se cria é de interação, havendo uma atmosfera de influência recíproca entre quem pergunta e quem responde. Especialmente nas entrevistas não totalmente estruturadas, onde não há imposição de uma ordem rígida de questões, o entrevistado discorre sobre o tema proposto com base nas informações que ele detém e que no fundo são a verdadeira razão da entrevista. Na medida em que houver um clima de estímulo e de aceitação mútua, as informações fluirão de maneira notável e autêntica.

É claro que na abordagem qualitativa há preocupação com o rigor científico e o instrumento da entrevista respeita e se insere nas características deste tipo de pesquisa, que leva em conta o ambiente sócio-cultural, com sua fonte de dados, evitando-se manipulações intencionais por parte do pesquisador, tendo-se a consciência de que os dados coletados são descritivos, dando-se atenção ao produto no processo cotidiano, atenção para com o significado dado pelos indivíduos à sua vida, entre outros. Para Lüdke & André (ibidem, p.34) a entrevista tem a vantagem de permitir “a captação imediata e corrente da informação desejada, praticamente com qualquer tipo de informante e sobre os mais variados tópicos [...]”. Pode permitir o aprofundamento de pontos levantados [...]”.

Este tipo de entrevista permitiu, pela sua flexibilidade, que os entrevistados fizessem revisões, esclarecimentos e complementações que enriqueceram a obtenção das informações.

Isto ocorreu, de fato, quando faziam retomadas sobre questões já tratadas, no início da entrevista, relembando de informações e fatos importantes.

Gil (1996, p.92) afirma que esta flexibilidade facilita ao entrevistador, poder guiar-se por uma relação de pontos de interesse, que ele vai explorando durante a entrevista, atento sempre aos objetivos da pesquisa. Realmente isto ocorreu e enriqueceu, de forma significativa, a coleta dos dados.

3.3. Instrumento de coleta de dados aplicado aos gestores

Os dados principais, coletados para esta pesquisa, foram as informações, opiniões, comentários e interpretações dos trabalhadores assistentes sobre suas experiências de aprendizado na empresa, a partir dos programas de formação e do

cotidiano do trabalho. Todavia, aplicamos entrevistas semi-estruturadas também aos gestores ou gerentes, entendidos aqui como a liderança maior das linhas de produção, onde atuam os referidos assistentes, pois representam diretamente o pensamento da empresa a respeito desta área.

Também porque têm a responsabilidade, delegada pela direção geral, para fazer avaliações a respeito do desenvolvimento dos trabalhadores da produção, em decorrência de seu envolvimento e responsabilidades diretas.

Os gestores podem avaliar os impactos e as contribuições dos programas de desenvolvimento para estes trabalhadores, sob sua jurisdição ou liderança, as mudanças que ocorrem e os retornos dos esforços em prol do aperfeiçoamento profissional e pessoal destes indivíduos.

Portanto, os dados coletados através dos gestores foram relevantes, enriqueceram e contribuíram para a interpretação, no cruzamento com a categorização de dados dos assistentes.

3.4. Análise de dados

O recorte da pesquisa foi estabelecido, tendo presentes os seguintes elementos: o problema, as questões, os objetivos, a definição de um grupo específico de trabalhadores a ser pesquisado. Também através da fundamentação teórica que nos dá as seguintes concepções: o contínuo desenvolvimento do indivíduo; a educação relacionada às necessidades do indivíduo; as possibilidades educacionais do contexto sócio-cultural do indivíduo; a inclusão do contexto da empresa no contexto educacional, em face de que os reducionismos descontextualizam a educação; o indivíduo na percepção do seu desenvolvimento.

A partir de todos estes elementos e durante a coleta de informações, foram estabelecidas as categorias, cuja função possibilitou a organização criteriosa, na análise dos dados obtidos com os assistentes.

Estes dados foram agrupados segundo oito categorias a saber:

1. Atendimento de necessidades individuais
2. Mudança de atitudes e comportamentos
3. Mudança nas formas de pensar e raciocinar
4. Desenvolvimento auto-constutivo e crítico
5. Interação e desenvolvimento sócio-cognitivo

6. Percepção do próprio aprendizado
7. Variação metodológica e tecnológica na aprendizagem
8. Possibilidades educacionais contínuas do ambiente de trabalho

Analisar os dados, na pesquisa qualitativa, segundo Lüdke & André (1986, p.45) consiste em trabalhar as transcrições das entrevistas e demais informações que estejam à disposição do pesquisador, sendo que esta análise vai ocorrendo durante os vários momentos da investigação, culminando com o encerramento da coleta de dados, num processo que vai aos poucos dando forma e acabamento em todo o trabalho. Bogdan & Biklen (1994, p.50) reforçam esta posição, afirmando que a organização dos dados acontece já durante a própria coleta, não apenas no final, pois o quadro vai se formando aos poucos, na análise das partes. Isto se confirmou durante a investigação, pois foi necessário, por exemplo, modificar algumas categorias estabelecidas de início, a medida que recolhíamos e analisávamos mais informações.

A análise interpretativa de todo um conteúdo, permitiu compreender, criticamente, o sentido do que foi comunicado e manifestado, os significados expressos e outros aparentemente ocultos num primeiro momento, mas clareados com novas informações, a medida que cada entrevista foi se desenvolvendo. Aliás, Chizzotti (1995) afirma que tal é próprio ocorrer na análise de dados de uma pesquisa qualitativa.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS DA PESQUISA

4.1. Descrição dos sujeitos pesquisados entendidos como trabalhadores assistentes da produção

A Portobello S. A., como empresa de grande porte, tem vários departamentos.

A pesquisa se ateve à área de produção, havendo, portanto, um primeiro recorte. Em seguida foram focalizadas as linhas de produção, havendo mais um recorte. Cada uma destas linhas inclui várias etapas, na seguinte seqüência: preparação do pó cerâmico, prensagem do piso cerâmico, esmaltação do piso cerâmico, queima do piso classificação e embalagem.

Optou-se por pesquisar trabalhadores destas linhas, que exercem liderança de base junto aos operadores. Estes líderes imediatos exercem a função de assistentes de produção. Em seguida focalizamos, entre eles, um grupo de vinte indivíduos, com as seguintes características: Possuem ensino escolar médio. Têm o curso de técnico cerâmico e atuam na empresa pelo menos há cinco anos. Estão à disposição para contato direto com os operadores das linhas, sob sua liderança imediata, durante todo o turno de trabalho. Tem acesso fácil aos gestores ou gerentes responsáveis pela área.

Houve um primeiro contato com cada um dos vinte, para inteirá-los dos objetivos da pesquisa e saber se aceitariam participar. Todos concordaram. A maioria preferiu ser entrevistada fora da empresa, distante do ruído da fábrica.

Ficou constatado, a título de informação, que a idade média do grupo era de 32 anos e dois meses. Eles foram entrevistados nos meses de julho e agosto de 2002.

4.2. Demonstrativo da participação dos vinte assistentes em programas de desenvolvimento profissional e pessoal realizados através da empresa

Caracterizamos, através dos títulos a seguir, cada conjunto de eventos e ações educacionais afins, dos quais os vinte entrevistados informaram ter participado, citando quantos participaram e os respectivos percentuais de participação em relação ao total de indivíduos. Cada um destes títulos abrange um programa de desenvolvimento ou formação, da empresa, cujos eventos estão devidamente registrados no seu departamento de recursos humanos, conforme constatado.

**Caracterização dos programas disponíveis, com número de
participantes e percentuais de participação**

Considerando que oito dos vinte entrevistados, 40%, preferiram não ter seus nomes publicados, ficou estabelecido não citar também os nomes dos demais.

01	Conscientização: interdependência e cooperação em equipe de trabalho.	20	100%
02	Avaliação mútua: absorção e emissão de críticas, tolerância, aceitação, crescimento individual e em grupo.	18	90%
03	Multifuncionalidade profissional, operacional e técnica.	20	100%
04	Relacionamento humano no trabalho: reuniões interativas.	20	100%
05	Feiras, visitas técnicas, congressos sobre cerâmica e viagens de estudo: aquisição de conhecimento técnico, de mercado, inovações técnicas e administrativas.	10	50%
06	Curso de Tecnólogo em Cerâmica; nível superior, convênio entre empresa, SENAI e FEBE de Brusque, S.C.: aperfeiçoamento técnico, administrativo, com incentivo financeiro da empresa em 40% da mensalidade.	06	30%
07	Ciclo de palestras técnicas, cursos e seminários de aperfeiçoamento técnico de curta duração.	16	80%
08	Desenvolvimento humano: diálogo, negociação, liderança, convívio, desinibição em público, administração, motivação, criatividade, iniciativa, desenvolvimento interativo, como buscar ajuda, efeito multiplicador, incentivo à leitura.	20	100%
09	Qualidade do produto e do ambiente: estudo de defeitos, falhas, busca de soluções, agilização, racionalização do trabalho e qualidade total: ISO 9000 e 9002, 5S, KAESSEN, CETAP, KAMBAM.	20	100%
10	Tecnologia Cerâmica: aperfeiçoamento técnico em geral, técnicas administrativas, reciclagem e aprofundamento, com estudos de problemas e propostas de soluções. De longa duração.	10	50%
11	Informática e Internet: necessidades do trabalho e do dia a dia.	20	100%
12	Técnicas de treinamento eficaz: dicas dos gerentes, técnicos e troca de idéias.	12	60%
13	Trabalho sistematizado.	20	100%
14	Trabalho em equipe: experiência cotidiana na interatividade humana.	20	100%
15	Plano de Participação nos Resultados: benefício financeiro extra pela criatividade do grupo, na redução de despesas, desperdícios e melhora da qualidade e produtividade.	20	100%
16	Programa Boas Idéias Portobello: esforço para pensar, criar e modificar, visando qualidade do produto, do ambiente e produtividade, com prêmios.	18	90%
17	Auto-construção: orientações individuais, reuniões e palestras.	17	85%
18	Programa de apadrinhamento de novos trabalhadores: integração de novos na empresa.	5	25%
19	Programa de manutenção mecânica e elétrica básica para a produção, visando mais independência em relação aos técnicos de manutenção (M.O).	18	90%
20	Racionalização do tempo (CETAP): agilização em grupo na troca de equipamentos e outras atividades.	12	60%
21	Aperfeiçoamento técnico na Europa: estágios em empresas de cerâmica(Espanha e Itália).	02	10%
22	Profissionalizante de técnico cerâmico: convênio com o SENAI; curso médio.	20	100%
23	Supletivo: ensino médio conveniado com escolas locais.	02	10%
24	Ensino à distância através de tele-conferências, via TV por assinatura (DTCOM). Os três canais principais tratam de: auto-desenvolvimento, gestão e assuntos estratégicos.	07	35%

Nota-se que há diferenças nos percentuais de participação dos assistentes, nos vários programas por eles informados e comentados. A análise constatou que um dos motivos é o grande número de programas, que incluem vários eventos ou ações formadoras, multiplicando-se as opções. Outro motivo são as circunstâncias da vida de cada um, tanto no trabalho como no dia a dia em geral. O mais importante, porém, é a análise ter demonstrado que todos receberam formação e experiência em favor de seu desenvolvimento pessoal e profissional, conhecimentos resumidos nestes termos: interdependência, auto-crítica, interatividade ou relações humanas, criatividade, administração de equipe de trabalho e das tarefas, liderança, auto-confiança, qualidade ambiental, técnicas de negociação, técnicas de ensino do trabalho, responsabilidade profissional, auto-desenvolvimento, informática, técnico cerâmico, palestras e cursos técnicos sobre qualidade, produtividade, multifuncionalidade operacional e técnica nas linhas de produção.

Um programa, em fase de experiência, ainda não gerou grande envolvimento, daí o percentual baixo, 25% de participação, no programa de apadrinhamento de novos funcionários. Quanto ao terceiro grau em cerâmica, o curso de tecnólogo, apenas 30% ingressaram até agora. Os motivos são de ordem financeira pessoal, circunstâncias familiares ou falta de tempo. Quanto aos cursos no exterior, somente 10%, porque o programa requer condições especiais, funcionando mais a título de prêmio por mérito especial. A respeito do curso especial de tecnologia cerâmica, de longa duração, participaram 50%, todavia os demais estão se programando para fazê-lo.

Nas feiras, visitas técnicas ou congressos cerâmicos a participação foi de 50% porque a empresa envia alguns, aos poucos, que vão repassando as informações ou novidades para os colegas. A respeito das tele-conferências, recentes na empresa, apenas 35% dos entrevistados haviam participado até o momento das entrevistas, mas o plano, segundo os entrevistados, é intensificar a participação, incluindo todos e organizando o ritmo dos eventos.

Só dois dos entrevistados, 10%, fizeram o supletivo médio, oferecido pela empresa, visto que a maioria já havia concluído o ensino médio em escolas estaduais ou particulares.

Quanto aos demais programas, o percentual de participação, quando não foi de 100%, andou próximo deste índice, o que significa uma tendência de incluir a todos no maior número possível de eventos ou ações educacionais da empresa.

4.3. Categorização dos dados obtidos nas entrevistas com os assistentes de produção

Foram analisados os impactos e as contribuições que os assistentes informaram ter recebido, através de sua participação nos programas de desenvolvimento da empresa. Pela análise e interpretação destes dados, entendidos como informações, opiniões e comentários, foi possível organizá-los ou agrupá-los segundo as categorias mencionadas. Nas categorias, onde foi relevante fazê-lo, para visualizar melhor os impactos, apresentamos o número dos assistentes para cada item por eles destacado, com o respectivo percentual de incidência, em relação ao total de vinte indivíduos:

4.3.1. Atendimento de necessidades individuais

1. Ampliação dos conhecimentos humanos em geral: 20 (100%).
2. Ampliação dos conhecimentos técnicos e profissionais: 20 (100%).
3. Melhor convivência e partilha de conhecimentos: 17 (85%).
4. Maior desenvoltura na comunicação, mediação e liderança: 16 (80%).
5. Aumento da auto-estima: 15 (75%).
6. Maior capacidade comunicativa, através da linguagem falada e escrita: 15 (75%).
7. Aumento da auto-confiança ou segurança de si: 13 (65%).
8. Mais liberdade ou autonomia para agir e tomar iniciativa: 11 (55%).
9. Superação da timidez e mais abertura: 10 (50%).
10. Aquisição de mais auto-controle nas emoções: 09 (45%).
11. Maior capacidade de adaptação aos diversos ambientes: 08 (40%).

Pela análise das entrevistas, percebe-se que todos os entrevistados foram atendidos em várias necessidades, porém, as diferenças de proporção nos destaques que fizeram, se devem ao fato de que nem todos sentiam-se carentes das mesmas coisas, com a mesma intensidade.

Assim, cada um destacou o que mais lhe causou impacto. Todavia, a análise demonstrou que todos foram atendidos em pelo menos quatro destas necessidades.

A maioria afirmou, de alguma forma, que ainda tem necessidades pessoais de desenvolvimento, alegando, principalmente, que o ser humano nunca está plenamente satisfeito. Ainda sentem-se carentes de mais conhecimentos técnicos, humanísticos e de conhecimentos gerais. Afirmaram que o tempo disponível é

insuficiente, pois a atividade profissional exige muito, sendo necessário reservar parte do tempo para o convívio familiar e o lazer. Todavia, acrescentaram que a empresa oferece muitas chances de aperfeiçoamento.

Acrescentaram, ainda, que suas experiências de aprendizado lhes fizeram perceber que não podem parar de buscar sua realização pessoal e profissional, que devem interessar-se pelo próprio desenvolvimento, sem depender somente da empresa. Constatou-se, portanto, uma tendência para a não acomodação e para a auto-construção.

4.3.2. Mudanças de atitude e comportamentais

1. Cultivo da amizade: 20 (100%).
2. Delegação de responsabilidades: 20 (100%).
3. Repasse de conhecimentos e experiências: 20 (100%).
4. Combate à autosuficiência, exercitando a humildade: 18 (90%).
5. Promoção da soma de esforços para atingir os objetivos: 18 (90%).
6. Auto-análise ou auto-avaliação profissional: 17 (85%).
7. Concentração constante nos resultados do trabalho. 17 (85%).
8. Prática da negociação e consenso: 17 (85%).
9. Contribuição para promover o bom relacionamento entre colegas: 16 (80%).
10. Controle e trabalho sobre o próprio temperamento: 15 (75%).
11. Reconhecimento dos próprios sentimentos e dos outros: 14 (70%).
12. Aceitação de mudanças no cotidiano do trabalho e na vida: 13 (65%).
13. Mais responsabilidade nos afazeres e compromissos: 12 (60%).
14. Mais respeito pelo outro em qualquer situação: 10 (50%).
15. Cobranças de forma justa, no trabalho e em casa. 10 (50%).
16. Superação da precipitação no agir e no falar: 10 (50%).
17. Exercício da coragem para encarar e enfrentar desafios: 09 (45%).
18. Cultivo do otimismo. 07 (35%).
19. Planejamento do dia. 05 (25%).
20. Prática da observação. 05 (25%).
21. Administração mais eficiente das finanças e coisas do lar: 04 (20%).
22. Superação do paternalismo promovendo a autonomia da equipe de trabalho: 04 (20%).

Estas mudanças, a que se referem os entrevistados, refletem sua evolução no sentido ético, sua reflexão decorrente da formação adquirida na vida profissional, formação que não se reduziu aos conhecimentos técnicos, mas que contempla o relacionamento humano. Suas respostas e comentários, através de uma linguagem simples, porém objetiva, demonstraram, entre outras coisas, a convicção de que passaram a preocupar-se com as razões de se desejar a justiça, a harmonia, o respeito, a valorização do outro, a cooperação, maior interação com as pessoas, a amizade, a responsabilidade, não só pelo trabalho, mas em relação às pessoas.

Não comentaremos aqui as diferenças de percentuais que tocam a cada uma destas mudanças, para cada indivíduo, pois a análise permite observar que, de alguma forma, todos progrediram em atitudes e comportamentos, de forma positiva, o que faz supor um progresso educacional no decorrer do tempo de empresa.

Todos afirmaram terem a certeza de que estas mudanças se originaram, principalmente, do conjunto de todos os programas e ações formadoras ocorridos na empresa, incluindo os cursos técnicos, pois também estes possibilitam interações importantes, no exercício da tolerância, da colaboração, dos trabalhos em equipe e do convívio sob momentos de tensão ou dificuldades, que precisaram ser superados.

No conjunto destas mudanças pode-se perceber uma quebra nas resistências dos indivíduos, em relação à atitudes arraigadas, a ponto de reconhecerem o efeito que os programas de formação exerceram sobre suas personalidades, ocorrendo, também, uma superação de visões reducionistas que prejudicavam a interação social entre os sujeitos.

4.3.3. Mudanças na forma de pensar ou raciocinar

1. Conciliação racional entre conhecimentos técnicos e os que tocam ao ser humano. 20 (100%).
2. Procura por maior clareza de raciocínio, atentando para a relação causa e efeito. 17 (85%).
3. Manutenção da mente disponível para novas idéias. 15 (75%).
4. Convicção de que a disciplina e a perseverança no pensar leva ao sucesso. 13. (65%).
5. Busca das soluções por caminhos diversos, buscando alternativas. 11 (55%).

6. Exercício reflexivo constante, em qualquer situação de trabalho ou no cotidiano. 10 (50%).
7. Pensamento preventivo no trabalho e na vida em geral. 10 (50%).
8. Percepção e reconhecimento da realidade. 09 (45%).
9. Reconhecimento realista da existência da competitividade, tanto de mercado como profissional e nas relações de emprego. 09 (45%).
10. Convicção de que se aprende com os erros. 06 (30%).
11. Visão ecológica global: humana, ambiental e tecnológica. 06 (30%).
12. Questionamento constante dos padrões de trabalho, em geral. 05 (25%).
13. Atenção constante para desvendar capacidades nos outros. 04 (20%).
14. Disposição para novas experiências profissionais em áreas diferentes. 04 (20%).
15. Exercício racional para além do óbvio. 04 (20%).

Apesar das variações de percentuais para cada uma destas mudanças, todos responderam e insistiram, em vários momentos da entrevista, que passaram a pensar e a raciocinar mais objetivamente, a medida em que iam participando de mais cursos, seminários, palestras, reuniões, relações dialógicas no trabalho, entre outros. Também que através deste progresso, percebido em si mesmos, conseguiram melhorar constantemente seus resultados no trabalho, tornando-se mais seguros de si e mais confiantes nas dificuldades da vida profissional e no dia a dia.

As mudanças aqui reveladas, fazem perceber uma reflexão que traduz: o reconhecimento da intercomplementação dos saberes, o aprofundamento e maior clareza de raciocínio, o aproveitamento de novas idéias, uma atenção maior para as causas dos fenômenos e um esforço contínuo de pensamento e atitudes para alcançar os objetivos. Pode-se perceber novamente a quebra de resistências nos indivíduos e a superação de um pensar reducionista ou fechado.

4.3.4. Desenvolvimento auto-construtivo e crítico

1. Intenção de aproveitar a oportunidade aberta recentemente, na empresa , de participar de teleconferências sobre auto-desenvolvimento, através de um canal especializado . 20 (100%).
2. Procura permanente por mais conhecimentos, através de vários meios, dentro e fora da empresa. 20 (100%).

3. Valorização e aproveitamento, quando possível, das oportunidades especiais de ensino, oferecidas pela empresa, a saber: médio supletivo; curso superior em cerâmica, ensino médio profissionalizante ou técnico cerâmico, a ajuda de custo oferecida para cursos superiores relacionados à área de trabalho. 20 (100%).
4. Auto-encorajamento constante, na busca de conhecimentos, pelo combate ao próprio comodismo ou preguiça. 18 (90%).
5. Percepção e aproveitamento das oportunidades de aprendizado, no ambiente de trabalho. 18 (90%).
6. Percepção de que o sucesso pessoal e profissional depende muito do próprio esforço para se alcançar méritos e não somente da empresa. 18 (90%).
7. Auto-reciclagem constante para evitar a obsolescência de conhecimentos técnicos, aproveitando cursos e informações técnicas disponibilizadas. 17 (85%).
8. Reflexão sobre as próprias carências de conhecimentos técnicos e humanos. 17 (85%).
9. Auto-estimulação contínua na busca de conhecimentos, via cursos ou pela leitura. 15 (75%).
10. Procura constante de aprendizado pela busca de ajuda. 14 (70%).
11. Ampliação da visão de mundo pela busca de conhecimentos gerais. 13 (65%).
12. Cultivo da curiosidade pessoal. 11 (55%).
13. Sugestões dadas para a promoção ou continuidade de cursos, palestras e outras ações educacionais na empresa. 10 (50%).

A análise das respostas com informações e opiniões, aqui agrupadas, revela que os assistentes entrevistados manifestam, de forma geral, uma visão moderna em relação às exigências profissionais do mundo globalizado, ao crerem que o sucesso profissional e pessoal está também a cargo do próprio indivíduo. Afirmaram que esta percepção veio da formação adquirida nos eventos educacionais da empresa. Todavia, pode-se supor, que um dos motivos é a empresa ter se projetado no cenário internacional, exportando e competindo até com produtos europeus. Também por manter inúmeros contatos diários com o exterior, trazendo constantemente técnicos e assessores internacionais para darem algum tipo de assistência. Isto significa que outros acontecimentos internos e externos, além dos programas de formação, podem despertar o trabalhador para o auto-desenvolvimento. De qualquer maneira, os dados e sua análise não deixam dúvidas de que os programas de desenvolvimento da empresa proporcionaram certa

autonomia, no sentido de segurança, para estes indivíduos, dando-lhes mais senso crítico a respeito da sua auto-construção, possibilitando-lhes empenhar-se mais a favor de si próprios.

4.3.5. Interação e desenvolvimento sócio-cognitivo

1. As palestras sobre relações humanas contribuíram para melhorar as reuniões de trabalho, facilitando os debates, tornando-os mais produtivos e serenos. 20 (100%).
2. O conjunto de todos os programas permitiu resultados positivos em si mesmo e nos colegas, a saber: mais franqueza, honestidade, tolerância, procura mais freqüente pelos outros, coragem para expor-se, amizade, o desejo de partilhar conhecimentos, idéias e gerou forte sentimento de interdependência. 20 (100%).
3. Percepção de que aprender em grupo dá mais resultados. 20 (100%).
4. Os cursos e seminários de desenvolvimento em equipe, ao ar livre, como por exemplo, o programa TEAL, possibilitaram melhorar o relacionamento, o respeito mútuo, proporcionaram o resgate da confiança no outro, facilitando o convívio no trabalho, no lar e na sociedade. 19 (95%).
5. As reuniões informais no trabalho são ótimo exercício interativo e de aprendizado conjunto. 18 (90%).
6. Percepção de que a interação ou trocas inter-subjetivas são necessidades do ser humano, mas que as diferenças de temperamento ou de personalidade podem dificultar esta dinâmica em várias ocasiões, tanto no trabalho como na vida social. 15 (75%).

A análise do conjunto de todas as informações, fez perceber que a maioria reconhece que o aprendizado pessoal depende muito da relação eu-tu e vice versa, numa interação com o meio. 75% passou a perceber, pela experiência diária, como durante os eventos de formação, que as personalidades as vezes dificultam a interação, mas que não impedem a evolução do processo interativo, próprio da natureza humana.

A primeira vista parece óbvio, todavia precisaram sentir os efeitos da experiência para fazer tal afirmação, cada um a seu modo.

Todos, de alguma forma, revelaram suas experiências educacionais em grupo, tornando-as responsáveis pelo seu crescimento pessoal, por uma maior integração, um melhor convívio, maior disposição para partilhar, o cultivo mais estável da amizade e mais sucesso na vida profissional e pessoal.

4.3.6. Percepção do próprio aprendizado

Em relação a esta categoria, que tem relação com o capítulo 2.3, o indivíduo cognoscente do próprio desenvolvimento, analisando e interpretando as respostas de cada um dos vinte entrevistados, notou-se a clara e forte convicção de todos, de que evoluíram muito no seu aprendizado. Principalmente porque fizeram comparações a seu respeito, comparando o que eram, o que sabiam e como pensavam na época de seu ingresso na empresa com o que pensam, fazem e sabem atualmente.

Todos fizeram comparações entre seu perfil técnico e profissional anterior com o atual, focalizando as etapas de seu desenvolvimento técnico e profissional, da seguinte forma:

- a) iniciaram como aprendizes operacionais;
- b) passaram para a fase de bons operadores;
- c) tornaram-se multifuncionais: conhecimento e habilidades para operar equipamentos em todas as etapas da linha de produção, aplicação correta dos padrões de qualidade em toda a linha e manutenção operacional básica dos equipamentos;
- d) Fizeram o curso médio profissionalizante de técnico cerâmico pelo convênio empresa – Senai;
- e) Participaram de vários cursos, seminários e palestras técnicas de aperfeiçoamento, como mais uma das condições para sua promoção ao cargo de assistente de produção;

Segundo eles, foram observados e avaliados constantemente nestes conhecimentos e nas ações, pela empresa, embora estivessem convictos de sua própria evolução.

Todos compararam seu perfil social, humano e administrativo inicial com o seu perfil atual, citando e comentando um aprendizado obtido através de:

- a) freqüentes palestras e reuniões a respeito de: relações humanas, técnicas administrativas, gerenciamento, interação com a equipe e colegas, técnicas de reuniões, como falar em público e motivação;

- b) vários cursos e seminários que trataram, entre outros assuntos, de trabalho em grupo, convívio, interdependência, racionalização do trabalho e cooperação;
- c) experiências interativas e dialógicas do dia a dia, no trabalho.

Todos declararam-se muito mais capazes atualmente de conviver, interagir, administrar, colaborar, debater, propor, pensar objetivamente, executar tarefas e resolver problemas de trabalho. Reconheceram, porém, que ainda cometem falhas e que necessitam continuar seu aperfeiçoamento, tanto técnico-profissional como nas relações humanas e administração de equipe.

A análise das entrevistas fez perceber em todos a satisfação pelo seu progresso e que há uma auto-avaliação permanente do próprio aprendizado, independente de elogios por parte da chefia.

4.3.7. Variação metodológica e tecnológica na aprendizagem

Os dados possibilitaram verificar que todos os assistentes entrevistados estão ampliando seus conhecimentos através da informática, dentro da empresa. Asseguraram ter iniciado com informática básica, nos cursos de windows, world e excel. Também aprenderam a operar programas específicos para a agilização dos trabalhos e da comunicação, obtendo informações técnicas e administrativas mais rápidas, via rede interna, facilitando, entre outras coisas, a requisição de materiais e a troca de idéias. Aprenderam a operar o “forponto” para controle de presenças ou horas extras, entre outros. Aprenderam a usar e usufruir da internet, disponível nos ramais, com uma ressalva: o acesso deve ser justificado, informalmente, por uma medida administrativa que visa evitar possíveis abusos.

Garantiram que a informatização de máquinas e equipamentos, inclusive com robôs para a embalagem do produto, possibilita uma metodologia diferenciada de ensino operacional para si e para os operadores.

Referiram-se à novidade mais recente, adotada pela empresa, que é o ensino à distância, com teleconferências, através de TV por assinatura (DTCOM), podendo-se fazer perguntas ao vivo, por telefone. Apenas 35% dos entrevistados haviam participado até o dia da entrevista, mas todos já estavam sendo incluídos na programação dos três canais: auto-desenvolvimento, gestão e assuntos estratégicos.

Todos também afirmaram ter participado de aprendizado operacional sistematizado, passo a passo, mais especificamente nas linhas de produção, já que a própria logística e o fluxo das linhas assim o exigem. O aprendizado multifuncional é feito por etapas. Alguns iniciaram numa etapa intermediária, mas afirmaram que mesmo num estágio isolado, o aprendizado foi passo a passo, tanto no que toca à operacionalização de equipamentos, como de painéis ou na execução de testes de qualidade.

4.3.8. Possibilidades educacionais contínuas do ambiente de trabalho

Pelas respostas, opiniões e expressões significativas dos assistentes, ficou claro que a empresa mantém a continuidade dos vários programas de formação pessoal, técnica ou profissionalizante.

Há programas que possibilitam eventos contínuos de aperfeiçoamento, relacionados a: tecnologia cerâmica em geral, visitas técnicas, conscientização para trabalhar em grupo, qualidade ambiental, do produto e do trabalho, produtividade, racionalização do trabalho, exercício interativo nas reuniões semanais ou extraordinárias, desenvolvimento da criatividade, polivalência, informática, relações humanas, técnicas administrativas e incentivo para a auto-construção.

Além disso, a análise demonstrou que são permanentes os programas de apoio ao ensino médio, através de supletivos, conveniados com a empresa, a baixo custo para os participantes. Também é constante o curso médio profissionalizante de técnico cerâmico, gratuito e conveniado com o Senai. O curso superior em cerâmica também é contínuo, pelo convênio entre empresa, Senai e FEBE de Brusque, S.C., havendo apoio financeiro da empresa para os interessados. A empresa também oferece apoio financeiro aos que fazem cursos superiores nas universidades próximas, inclusive sendo estabelecido este apoio em cláusula da convenção coletiva sindical. Por enquanto, este apoio é só para cursos que, de alguma forma, estejam relacionados à vida profissional. Todavia a empresa já aceitou negociar o incentivo para qualquer curso superior.

Os dados possibilitaram perceber que a empresa insere-se no contexto educacional, tanto pelos programas de formação já expostos como pelas contribuições que os entrevistados alegam ter recebido, através deles, em favor de seu desenvolvimento e que, provavelmente, continuarão a receber.

4.4. Dados obtidos nas entrevistas com os gestores e análise comparativa com os dados categorizados dos assistentes

Foram entrevistados os dois gestores principais, entendidos como gerentes da área de produção, na qual atuam os assistentes entrevistados.

Citamos os seus nomes, pois não colocaram objeção: sr. Élio Campolino de Azevedo e senhor Roberto Carlos Franco. Eles respondem pela diretoria da empresa nesta área, exercendo uma gestão descentralizada, com liberdade para sugerir, programar eventos de formação em geral e avaliar resultados e desempenhos.

Os dados obtidos, aqui entendidos como informações, opiniões, comentários e interpretações, traduzem o retorno esperado pela empresa, em termos de capacitação profissional e humana dos líderes imediatos da produção ou assistentes. Retorno este que diz respeito a: conhecimentos e habilidades relacionadas à tecnologia, qualidade, produtividade, racionalização do trabalho, redução de custos, relações humanas em geral, trabalho em equipe, cooperação, auto-desenvolvimento pelo aproveitamento das oportunidades de formação que a empresa oferece, interesse e comprometimento, atitudes, comportamentos, liderança, entre outros.

Segundo os gestores, algumas avaliações do aprendizado são formais, através de questionários, testes e trabalhos práticos, a partir dos cursos. A principal avaliação que os gestores fazem é através da observação direta dos indivíduos e de seus resultados na prática, tanto no que se refere ao lado profissional como humano.

Seus dados foram importantes para se conhecer o pensamento educacional da empresa, também a partir do que ela mesma fala. Saber quais as sugestões que faz a si própria, quanto à continuidade ou aperfeiçoamento de seus programas de desenvolvimento.

Durante as entrevistas os gestores fizeram sua interpretação quanto aos impactos e contribuições dos programas, tanto para a empresa quanto para os assistentes entrevistados.

Apontaram a importância e os bons resultados de todos os programas, mas destacaram alguns a saber:

1. Curso especial para avaliação mútua e dialógica, o Gríde Gerencial, ministrado pela empresa de consultoria “DIMENSÃO” de Blumenau, S.C. Na sua opinião trouxe os seguintes resultados: os assistentes aprenderam a ouvir e a fazer críticas, debater juntos suas carências ou erros, superar o autoritarismo e a auto-suficiência.

Há reciclagens deste programa e acompanhamento, com reuniões de avaliação entre gestores e assistentes.

Na análise comparativa com os dados dos assistentes entrevistados, pode-se notar que 90% deles citaram este programa. As informações e opiniões gerais dos assistentes, a respeito deste programa, transparecem, principalmente, na categoria número dois, mudanças de atitude e comportamentais, na número três, mudanças na forma de pensar e raciocinar e na número seis, percepção do próprio aprendizado.

2. Conscientização através de cursos especiais para a interdependência e cooperação em equipe de trabalho. Entre outros eventos, destacaram o TEAL: treinamento ao ar livre, ministrado pela Pró-Ativa, empresa de consultoria do Rio Grande do Sul. Os gestores atribuem, também a este evento, os seguintes resultados para os assistentes: confiança mútua, ajuda mútua, melhor convívio, mais diálogo, aceitação de ajuda e superação do individualismo.

Na análise comparativa com os dados dos assistentes, percebe-se que 100% deles citaram este programa, cujas informações e opiniões a respeito, transparecem principalmente na categoria número um, satisfação das necessidades individuais, na número dois, mudanças de atitude e comportamentais, na número três, mudanças na forma de pensar e raciocinar, na número quatro, desenvolvimento auto-construtivo e crítico e na número cinco, interação e desenvolvimento sócio-cognitivo.

3. Teleconferências via TV por assinatura (DTCOM). Os gestores destacaram esta inovação, introduzida pela empresa, como mais uma opção para a contínua formação de seu pessoal.

Segundo eles, nota-se muito interesse e entusiasmo, por parte dos que já participaram, e a procura deverá crescer rapidamente. Vimos que 35% dos assistentes entrevistados se referiram a este novo programa de formação, conforme

destaque na categoria número sete, variação metodológica e tecnológica na aprendizagem.

4. Curso médio profissionalizante de Técnico Cerâmico. Os gestores apontaram ótimos resultados, advenientes do curso, tanto para a empresa como para os assistentes: melhoria da qualidade do produto, ótima produtividade, intercâmbio tecnológico entre a equipe de trabalho, efeito multiplicador junto aos operadores, intensificação dos contatos entre pares, entre outros. Como já foi exposto, 100% dos assistentes entrevistados participaram deste curso, garantindo terem sido atendidas suas necessidades de conhecimentos técnicos, conforme demonstrado na categoria número um, atendimento de necessidades individuais.

A mesma análise vale para os dados apresentados pelos gestores, quanto ao curso de Tecnologia Cerâmica, cujo conteúdo é complementado por temas administrativos e estudo prático de resolução de problemas. Programa este citado e comentado por 50% dos assistentes, que tiveram necessidades de conhecimentos técnicos atendidas, conforme categoria número um.

5. Programa de participação em feiras e visitas técnicas. Os gestores apontaram bons resultados, tais como: maior conhecimento dos fornecedores em geral, melhor posicionamento no mercado, conhecimento dos passos dos concorrentes e das inovações. Também possibilitou debates técnicos, trazendo novidades, as quais foram repassadas para os colegas de trabalho e para os departamentos interessados. 50% dos assistentes destacaram este programa, alegando os mesmos benefícios.

6. Destaque para o curso de Tecnólogo em Cerâmica, de nível superior, em cooperação tripartite: empresa, Senai e FEBE, Brusque, S.C. A Fundação Educacional de Brusque dá a certificação. 30% dos assistentes entrevistados afirmaram já estarem participando. Os gestores garantiram que haverá mais apoio e incentivo da empresa, para que todos os assistentes possam participar, pois é desejo da diretoria que o aperfeiçoamento destes profissionais continue.

7. Destaque para o programa de Qualidade do Produto e do Ambiente, cujo plano é estendê-lo à comunidade, principalmente no que toca às questões ecológicas. Este

programa já envolveu os assistentes entrevistados através da ISSO 9000, 9002 e os envolve agora, na preparação para a ISSO 14000 prevista para o próximo ano. Note-se que 100% dos assistentes citaram e comentaram sua participação no programa, cujos dados positivos a respeito, estão inseridos na categoria número oito: possibilidades educacionais contínuas do ambiente de trabalho.

8. Destaque para a importância do programa de reuniões interativas, com debates, propostas de soluções para problemas técnicos e humanos. As informações dos gestores apontam para excelentes resultados destas reuniões, tanto para a empresa como para os assistentes: melhora no relacionamento, repasse de conhecimentos, cooperação, mais proximidade entre gerentes e a chefia imediata, visto que os gestores também são convidados a participar, melhor avaliação do desempenho dos assistentes, mais compreensão entre os indivíduos pelo exercício do diálogo, entre outros.

Note-se que 100% dos assistentes citaram e comentaram este programa, cujas contribuições transparecem em sete das oito categorias.

Os gestores também informaram que alguns assistentes, freqüentemente, necessitam de um reforço individual, mesmo tendo participado dos programas de formação. Quando é o caso, recebem aconselhamento individual dos chefes de divisão ou dos próprios gerentes, sendo constantemente orientados para um conhecimento polivalente e multifuncional.

Afirmaram também que, mesmo correndo o risco de perder alguns profissionais competentes e altamente qualificados, através dos programas de formação, os quais geraram um custo financeiro, a empresa não lamenta a ida destes indivíduos para outras organizações, como já aconteceu. Consideraram o fato natural e, de certa forma, até benéfico, pois outras pessoas em desenvolvimento têm a chance de crescer profissionalmente, assumindo os postos vagos. Segundo os gestores, é um dos motivos para continuar desenvolvendo constantemente seus funcionários, tornando a empresa cada vez mais independente de profissionais de fora. Para reforçar este argumento, lembraram o tempo em que a empresa se debatia à cata de técnicos em várias cidades de Santa Catarina e em outros estados. Hoje, isto ainda ocorre, mas em escala bem menor.

Todos estes dados permitem supor que a empresa também quebrou muitas de suas resistências, aceitando a realidade atual, o processo de globalização, em

que os indivíduos deixam de ser uma quase propriedade da empresa, para tornar-se cidadãos do mundo.

A análise sugere que a empresa está superando velhas práticas, que reduzem o conhecimento do trabalhador a um único tipo de tarefa ou habilidade, por muitos anos, tornando-o completamente dependente da empresa quando ficasse com mais idade.

4.5. Sugestões dos assistentes entrevistados para o ensino médio em geral

Os dados fornecidos pelos assistentes, como opiniões, declarações e comentários, a partir de suas experiências no ensino médio, em cursos diversos, tais como contabilidade, administração, magistério, entre outros, também a partir das experiências e aprendizados na vida profissional, foram acrescidos de sugestões para estas instituições de ensino.

As sugestões coincidentes foram resumidas em termos gerais, estando acrescidas do número de indivíduos que as fizeram e dos percentuais em relação ao total de vinte entrevistados, conforme segue:

1. Encaminhá-los para perceber a realidade empresarial e prepará-los para enfrentar um trabalho. 20 (100%).
2. Promover o intercâmbio cultural e profissional entre empresa e escola. 20 (100%).
3. Adotar metodologias interativas nas relações. 17 (85%).
4. Desenvolver a liderança nos alunos. 17 (85%).
5. Atender questões vocacionais e características individuais. 16 (80%).
6. Despertar para os resultados das ações e para a percepção de causa-efeito. 16 (80%).
7. Promover a qualidade do ensino, práticas pedagógicas e a capacitação docente. 16 (80%).
8. Orientar quanto as possibilidades e características empregatícias regionais. 12 (60%).
9. Preparar os alunos para assumir responsabilidades pessoais e profissionais. 12 (60%).
10. Despertá-los para a auto-motivação, auto-construção e auto-avaliação. 11 (55%).
11. Ampliar a informatização na escola. 10 (50%).

12. Ampliar-lhes a visão ecológica, de interdependência global. 09 (45%).
13. Ensinar a pesquisar. 08 (40%).
14. Desenvolver a linguagem falada, escrita, interpretação de textos e a comunicação. 07 (35%).
15. Oportunizar estágios nas empresas regionais, inteirando-se das oportunidades de trabalho. 07 (35%).
16. Acompanhar a realidade familiar e sócio-cultural do aluno. 06 (30%).
17. Saber comunicar e expor suas idéias em público, na apresentação de um trabalho. 05 (25%).
18. Proporcionalizar equilibradamente os exercícios em classe, em relação aos trabalhos disciplinares feitos em casa. 04 (20%).

A análise demonstrou a riqueza de experiências dos assistentes entrevistados, a ponto de não se omitirem nas sugestões. Percebe-se uma preocupação com a formação dos alunos, no sentido de prepará-los para a realidade do trabalho, a partir de sua dupla experiência: escola e vida profissional. A maioria frisou bem que grande parte dos egressos do ensino médio procura as empresas industriais para trabalhar.

A análise fez transparecer as dificuldades que estes trabalhadores sentiram no início da carreira profissional, decorrentes de carências que sentiram, quando egressos, mas superadas no decorrer do tempo, através dos programas de formação da empresa. Daí, a importância de suas sugestões.

Estas sugestões decorrem de questões que, para eles, são cruciais para se alcançar o sucesso pessoal e profissional. Como ficou demonstrado, destacaram a preocupação em atingir resultados e estarem atentos às causas das dificuldades encontradas. Confirmaram a percepção que o egresso do ensino médio precisa ter, ao procurar uma empresa de grande porte, de que vai enfrentar uma realidade diferente, com trabalho duro e que sua preparação prévia poderá ajudá-lo. Destacaram, portanto, a necessidade de maior intercâmbio escola-empresa, de uma orientação vocacional prévia, de um conhecimento das tendências e características individuais.

Insistiram na necessidade de alunos egressos mais preparados para interagir nos momentos difíceis, como a busca de soluções ágeis para questões inadiáveis,

comuns na empresa. Sugeriram uma preparação para o convívio e aprendizado em equipe, visto que o erro de um afeta todo um setor de produção.

Propuseram mais debates entre os profissionais do ensino, envolvendo os alunos e a sociedade, a respeito de técnicas pedagógicas e a capacitação docente.

Para os entrevistados, um dos fatores decisivos é a questão da liderança no trabalho, até porque faz parte do perfil atual do trabalhador. Apontaram a necessidade de se tratar desta questão com os alunos, visando seu futuro sucesso profissional.

Deram significativo destaque para um ensino que produza senso de responsabilidade, algo imprescindível na realidade do trabalho.

Sugeriram que a escola conheça as possibilidades regionais de trabalho, o que poderá contribuir nas orientações individuais ou vocacionais.

Mais de 50% dos entrevistados insistiram na questão do auto-desenvolvimento, com vistas à realização pessoal, tema que, na sua visão, precisa ser mais debatido com os estudantes.

As opiniões e sugestões dos assistentes de produção adquirem sua importância porque, na prática, são eles que recebem os novos operadores e os treinam. Cabe informar que a empresa pesquisada exige, atualmente, que também estes novos sejam egressos do ensino médio. São os assistentes que mantêm contato diário com estes iniciantes e percebem suas dificuldades, carências ou os impactos que sentem ao entrarem em contato com a realidade do trabalho.

Pode-se perceber, inclusive, que todas as sugestões sintonizam com a categorização dos dados.

4.6. Sugestões dos gestores para o ensino médio em geral e análise comparativa com as sugestões dos assistentes

A partir das observações que os gestores fazem dos egressos do ensino médio, que procuram trabalho, de suas dificuldades e conseqüente necessidade de oferecer-lhes programas de desenvolvimento permanente e da evolução pela qual os assistentes passaram, auxiliados por estes programas, apresentaram sugestões para os cursos médios em geral, não apenas para o curso de administração. Argumentaram que as sugestões são importantes não apenas para preparar o futuro trabalhador, mas o futuro empreendedor. A seguir, as sugestões:

1. Conscientizar o estudante sobre a realidade do trabalho na empresa, já que muitos optam por este caminho profissional, tratando de temas como: a competitividade por emprego, dinamismo pessoal, trabalho em equipe, negociação, liderança, integração com o meio, entre outros.
2. Preparar psicologicamente para o trabalho em geral, a fim de amenizar os impactos, no enfrentamento com o mundo produtivo.
3. Oportunizar conhecimentos sobre a estrutura departamental e o mecanismo funcional de uma grande empresa, visto que muitos egressos buscam carreira nestas organizações.
4. Informar ou debater com os alunos a respeito das oportunidades regionais de emprego, facilitando o encaminhamento profissional e despertando vocações profissionais.
5. Negociar estágios remunerados com as empresas, facilitando o ingresso definitivo no trabalho.
6. Incentivar e negociar com as entidades, associações e com os alunos, o trabalho voluntário em benefício da comunidade, a fim de oportunizar novas experiências e o exercício da responsabilidade para o estudante.
7. Encorajar o aluno a perguntar e a questionar, para desenvolver-lhe o senso crítico, auxiliando-o nas conclusões.
8. Dar mais atenção à linguagem falada e escrita, para desenvolver a comunicação do indivíduo.
9. Adotar novas tecnologias na escola, principalmente o uso da informática, algo imprescindível na empresa.

Os gestores demonstraram a convicção, repetindo suas palavras, de que “a empresa também é uma escola”. E acrescentaram: “se na escola a aprovação vem por testes e notas, que avaliam o aproveitamento, na empresa a avaliação se dá pelos resultados práticos e a nota é o crescimento, o sucesso profissional e humano”. Afirmaram que a empresa exige um perfil profissional e humano que justifica seus programas de formação, os quais possibilitam o desenvolvimento da pessoa.

A análise demonstrou que as sugestões dos gestores e assistentes coincidem no seu conteúdo básico, o que reflete uma sintonia de idéias entre si a respeito do ensino médio e da relação escola-empresa. Demonstrou a preocupação educacional

da empresa, no sentido interativo, envolvendo as diversas realidades sociais, buscando incluir-se cada vez mais no contexto, evitando o isolamento auto-suficiente.

4.7. Sugestões dos assistentes para a própria empresa a respeito dos programas de desenvolvimento

Apesar de terem manifestado satisfação com os programas de desenvolvimento, não se omitiram em dar sugestões, para superação de falhas, redimensionamento e racionalização das ações. Nas sugestões a seguir estão embutidas algumas reivindicações:

1. implementar ou repetir palestras e seminários que geraram mais impactos e contribuições. 15 (75%).
2. Oportunizar mais estabilidade ou reciclagens na continuidade de alguns programas, evitando lacunas de tempo entre um evento e outro. 15 (75%).
3. Promover mais palestras e cursos de desenvolvimento pessoal e motivacionais para operadores, oferecendo-lhes mais oportunidades de serem ouvidos. 14. (70%).
4. Evitar o resfriamento dos programas em andamento quando implantar programas novos, como é o caso da breve implantação da ISO 14.000. 12 (60%).
5. Melhorar a divulgação interna dos eventos educacionais, estendendo-a para a comunidade, ampliando a comunicação. 12 (60%).
6. Promover mais contato e intercâmbio entre empresa e escola. 10 (50%).
7. Esclarecer sobre a “matriz de habilidades” da empresa, para atender funções específicas. 07 (35%).
8. Observar melhor o desenvolvimento e a performance de cada trabalhador, para evitar injustiças. 07. (35%).
9. Evitar a rotatividade e a redução do quadro de funcionários, pois prejudica o aproveitamento dos resultados dos programas de formação. 06 (30%).
10. Intensificar e subsidiar novos cursos de italiano e inglês. 06 (30%).
11. Organizar curso de eletromecânica para operadores, visando a multifuncionalidade. 05. (25%).

12. Intensificar a estimulação para a multifuncionalidade e polivalência através de maior intercâmbio entre áreas diferentes. 05 (25%).
13. Promover mais abertura e incentivo para o pessoal da base, visando minimizar o medo do desemprego, que prejudica a exposição destes trabalhadores. 05 (25%).
14. Evitar truncamentos burocráticos nas ações de aprendizagem. 04 (20%).
15. Insistir no auto-desenvolvimento em todos os níveis. 04 (20%).
16. Oportunizar a participação de mais pessoas em feiras, congressos e visitas técnicas. 04 (20%).
17. Propiciar mais apoio financeiro ao ensino médio supletivo e cursos superiores. 04 (20%).
18. Promover mais eventos internos de confraternização, pois são momentos educativos. 04 (20%).
19. Reativar programa de orientação familiar, pois há trabalhadores com problemas. 03 (15%).
20. Incentivar e dar apoio financeiro aos interessados em pós-graduação. 02 (10%).
21. Tratar alguns casos isolados de chefia autocrática. 02 (10%).

A análise possibilitou constatar que os sujeitos da pesquisa possuem senso crítico e disposição para contribuir com o aperfeiçoamento dos programas de desenvolvimento, apesar dos benefícios já reconhecidos na categorização de dados, a qual também demonstrou o alto índice de participação nos eventos.

A sugestão de 75% dos entrevistados, para uma continuidade mais estável e reciclagens mais freqüentes de alguns programas se deve, segundo eles, ao entusiasmo e ao atendimento de necessidades individuais que proporcionaram. Solicitam que mais pessoas, incluindo os operadores da base, participem dos eventos no menor espaço de tempo possível. Todavia, acrescentaram que certas prioridades, em determinadas ocasiões, geram excesso de atenção para alguns programas específicos. É o caso da atual preocupação da empresa com a conquista e certificação da ISO 14.000, que pretende envolver também a comunidade para questões ambientais. Segundo os assistentes, fatos como este acabam gerando um maior espaço de tempo entre a realização e a reciclagem de alguns cursos, palestras e seminários, demorando mais para envolver novas turmas.

Sugeriram mais cursos e palestras para operadores da base, num percentual significativo. Pretendem sua capacitação, em pé de igualdade, para debater

problemas e propor soluções, para facilitar o próprio trabalho dos assistentes. Todavia, reconheceram que os operadores estão passando por vários aperfeiçoamentos, através do programa de habilitação multifuncional e que vários deles estão no curso médio profissionalizante de técnico cerâmico. Além disso, aprendem muito nas reuniões com os próprios assistentes, técnicos e gestores e através do repasse de informações entre si e debates. Também não lhes faltam oportunidades de participar de palestras, quando possível. Mesmo assim, os entrevistados afirmaram que é preciso fazer algo a mais por eles.

Nota-se na empresa, portanto, uma postura positiva a favor do outro, que tende a superar certas atitudes competitivistas, em que o mais forte impede o desenvolvimento do mais fraco, por receio de perder o posto ou o controle.

Apontaram falhas na divulgação interna e externa dos eventos educacionais da empresa. Segundo alegaram, a divulgação interna é feita muito às pressas, o que gera problemas de comunicação e a divulgação via rádio é importante para atingir os trabalhadores que estão de folga, além de beneficiar o intercâmbio, empresa-comunidade. Tal fato revela o clima típico de uma empresa industrial, marcado pela velocidade das ações, no cumprimento de prazos e de tarefas.

Outras sugestões também são relevantes: referem-se à situações prejudiciais ao andamento dos programas de formação ou à participação, como é o caso de a empresa manter um quadro funcional muito enxuto. Também se referiram à necessidade de um maior esclarecimento a respeito das habilidades e conhecimentos exigidos para cada perfil ou função, apesar de existir o programa interno denominado “matriz de habilidades” e da percepção dos próprios assistentes a respeito da necessidade de um auto-desenvolvimento. Pretendem, ainda, um melhor acompanhamento da performance dos indivíduos, com agilização no reconhecimento de seu empenho na busca de conhecimentos. A análise deixou transparecer, neste caso, uma preocupação com as promoções.

Já que a empresa tem contatos mundiais, usa tecnologia e equipamentos italianos, deve, na opinião dos entrevistados, promover mais cursos de língua estrangeira.

Reconheceram, porém, que também precisam tomar iniciativas por si mesmos, aprendizagem esta oportunizada pelas palestras sobre auto-construção.

A preocupação com os operadores de base deu-se com sugestões para seu aperfeiçoamento em eletromecânica, até como um reforço ao programa de operador multifuncional, do qual já participam.

Sugeriram também uma intensificação a favor da polivalência para os trabalhadores em geral, possibilitando-lhes conhecer outras áreas da empresa. Reconheceram, porém, dificuldade encontrada, como falta de tempo durante o turno, a indisposição ou cansaço que impedem a permanência após o expediente. Completaram, porém, dizendo que tiveram que fazer sacrifícios para chegar onde estão, servindo, portanto, de exemplo para a base. Que muitos operadores já tiveram oportunidade de participar de palestras e reuniões, que trataram a questão da força de vontade, na busca de conhecimentos.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As considerações pretendem provocar novas reflexões e novas investigações, pois a construção e reconstrução do conhecimento deve ser uma constante.

Os resultados desta pesquisa permitem afirmar que as experiências, no âmbito empresarial, podem ir além do processo produtivo e que os objetivos econômicos de uma organização não impedem a construção da identidade, desde que haja espaços para o desenvolvimento humano.

Os resultados nos reportam ao referencial teórico em geral, fazem sugerir que se repense a educação, em organizações escolares e não escolares, que se evite os reducionismos e preconceitos, visto que o contexto educacional envolve todos os ambientes em que se pensa, se dialoga, se partilha conhecimentos e se incentiva o auto-desenvolvimento.

A pesquisa demonstra que há, na empresa industrial investigada, uma evolução em andamento, nas formas de administrar, de gerir as competências, as habilidades, os valores, os conhecimentos e os potenciais humanos.

A categorização dos dados faz perceber o atendimento de necessidades individuais e mudanças pessoais que sugerem uma nova postura educacional e administrativa na empresa, a qual, provavelmente, tenderá a acentuar-se para o futuro. Postura, esta, que está superando velhos hábitos, como o de treinar alguns para mandar e outros simplesmente para obedecer.

A categorização dos dados também aponta para o desenvolvimento auto-constutivo e crítico dos envolvidos na pesquisa, através das ações educacionais constatadas. Denota que algo está mudando, distanciando-nos dos velhos métodos “fordistas” e arcaicos.

As constatações desta investigação reforçam o que escreve Gatti (1997, p.2): “Assistimos a mudanças nos padrões de trabalho e conseqüentemente nos padrões de relações sociais e de formação escolarizada [...] a informação e a comunicação ocupam um papel central [...] o que nos reporta imediatamente à educação”. Basta darmos atenção às sugestões dos sujeitos da pesquisa para o ensino médio e para a própria empresa.

Os envolvidos demonstram ter adquirido a disposição para a crítica construtiva, em virtude de suas experiências de aprendizagem, fizeram sugestões no sentido promocional, buscando aproximar realidades sociais, ou seja, o sistema

produtivo e o sistema educativo formal, entendido como instituições educacionais. Fica, portanto, implícita a necessidade de integrar cada vez mais as várias realidades sócio-culturais, em benefício da educação como um todo. As sugestões dos gestores, coincidindo com as dos trabalhadores, reforçam a necessidade deste intercâmbio integrador.

As experiências sócio-interativas dos envolvidos confirmam a inclusão de sua realidade sócio-cultural, de seu ambiente de trabalho, no contexto educacional. As sugestões para a empresa demonstram as contradições naturais existentes no meio, mas superáveis no próprio ato de sugerir e reivindicar.

A pesquisa responde às questões iniciais, concluindo que a educação permanente ocorre na empresa investigada e os sujeitos da pesquisa, pela sua interpretação, apontam os benefícios advindos a seu favor e as contribuições para a sua formação profissional e humana. Atitudes e comportamentos se modificaram, bem como a maneira de pensar.

Os envolvidos, na grande maioria, revelam, através de vários exemplos, o processo auto-constutivo, fortalecido pelos programas educacionais aos quais tiveram acesso.

É manifestado, portanto, um novo pensamento que vai tomando vulto na organização: o de que é preciso haver profissionais que tomem iniciativa, que pensem por si mesmos, não somente na execução de tarefas, mas em relação à sua própria evolução como pessoas. Tal comprovação nos reporta ao sujeito cognoscente, que promove seu auto-direcionamento, desde que motivado a ser ele mesmo, a crer em si e a expressar-se criativamente.

A adoção de novas tecnologias, pela empresa, reflete uma preocupação pedagógica modernizada, oportunizando novos espaços para o aprendizado, novas idéias, via internet e teleconferências.

É possível inferir, portanto, uma superação de modelos antigos, monitoradores de idéias em nome da produção. Pelo contrário, delineia-se na empresa uma forma diferente de pensar, a de que, ampliando-se o campo das idéias, tanto a empresa como os trabalhadores são beneficiados.

Não está distante o tempo em que era difícil entrevistar os trabalhadores de uma empresa, pelo receio desta de possíveis críticas e interferências. Nesta pesquisa, porém, a maioria dos assistentes preferiu ausentar-se de seu expediente, para responder tranqüilamente as questões, sem pressa ou medo aparentes. A

empresa, em nenhum momento manifestou preocupação ou fez interrogatórios para saber do que se tratava. Esta abertura facilitou a pesquisa, comprovando a preocupação de todos com o desenvolvimento humano e a cientificidade.

Tal atitude confirma a capacitação das equipes de trabalho, já não tão dependentes da presença contínua de seus líderes imediatos, no caso, os assistentes. Denota equipes mais polivalentes, o que sugere uma avaliação positiva, favorável ao programa de aprendizagem multifuncional. Faz sentido, portanto, a afirmação dos gestores, de que a educação permanente dos trabalhadores é uma necessidade da própria empresa, não apenas um benefício para os indivíduos.

Pode-se conceber, portanto, que no jogo de interesses, há uma nova tendência na empresa, motivada pelas circunstâncias da globalização, tendência que oferece mais chances de desenvolvimento ao indivíduo, apesar da crise de emprego existente. A empresa continua com seus objetivos econômicos, como não poderia deixar de ser, mas os sujeitos da pesquisa não vivem um processo alienante, ao contrário, se emancipam pelo conhecimento. Todos os entrevistados têm hoje formação suficiente para disputar vagas em outras empresas, como já aconteceu com vários de seus colegas, o que os próprios gestores chegaram a afirmar.

Concluindo, podemos afirmar que a pesquisa atingiu seus objetivos, e que os programas educacionais na empresa superam o reducionismo de treinamentos. Os resultados interpretados constata os benefícios para o desenvolvimento dos sujeitos envolvidos, tanto profissional como humanamente. Os programas foram bem caracterizados e sua continuidade não deixa dúvidas. Delinearam-se subsídios e sugestões para a reflexão educacional, os quais sugerem novas pesquisas educacionais, tanto nas organizações escolares como empresariais.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BAZZO, W. A. Ciência, tecnologia e sociedade: e o contexto da educação tecnológica. Florianópolis: EDITORA UFSC, 1998.
- BERTRAND, Y. Teorias contemporâneas da educação. 1. ed. Lisboa: Instituto Piaget, 1991.
- BOGDAN, R.C.; BIKLEN, S. K. Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos. Porto: Porto Editora Ltda, 1994.
- BOUSFIELD, H. C. O fracasso e a repetência escolar: uma análise crítica. Cenas e Atores na Educação – Coleção Laboratório da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, n. 4, p. 31-56, 1º. semestre, 1996.
- BRONFEMBRENNER, U. A ecologia do desenvolvimento humano: experimentos naturais e planejados. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.
- CALDEIRA, E. A construção pessoal da consciência democrática nas relações de trabalho: uma educação social para a empresa. 1999. 227 f. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- CHARLOT, B. A mistificação pedagógica: realidades sociais e processos ideológicos na teoria da educação. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Guanabara, 1986.
- CHIZZOTTI, A. Pesquisa em ciências humanas e sociais. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995.
- DAMÁSIO, A. O mistério da consciência: do corpo e das emoções ao conhecimento de si. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.
- DORON, R.; PAROT, F. Dicionário de psicologia. 1. ed. São Paulo: Editora Ática, 2000.
- FAZENDA, I. C. A. (org.). Metodologia da pesquisa educacional. São Paulo: Cortez Editora, 1994.
- GATTI, B. Formação de professores e carreira: problemas e movimentos de renovação. Campinas: Autores Associados, 1997.
- GIL, A. C. Como elaborar projetos de pesquisa. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996.
- HOZ, V. G. et al. Iniciativas sociales en education informal. Madrid: Ediciones Rialp, S. A. 1991.

HUSSERL, E. Investigações lógicas – Sexta investigação; elementos de uma elucidação fenomenológica do conhecimento – OS PENSADORES. São Paulo: Nova Cultural Ltda, 1996.

JAPIASSÚ, H.; MARCONDES, D. Dicionário básico de filosofia. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1999.

KOHLBERG, L. Psicologia del desarrollo moral. Bilbao: Editora Desclée de Brouwer, 1992.

LUDKE, M.; ANDRE, M. E. D. A Pesquisa em educação: abordagens qualitativas. São Paulo: EPU, 1986.

MARIN, A J. (org). Educação continuada. Campinas: Papirus, 2000.

MARQUES, M. O. Conhecimento e educação. Ijuí: Livraria UNIJUÍ Editora, 1988.

MASLOW, A. H. Maslow no gerenciamento. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora Ltda, 2000.

MEIJA, J. M. R. A comunidade educativa, uma construção para empoderar os atores e construir nova institucionalidade. Contexto Educação – Revista de Educação na América Latina e Caribe da Universidade de Ijuí, Ijuí, n. 57, p.17 – 34, 2000.

MOLL, L.C. Vygotski e a educação: implicações pedagógicas da psicologia sócio-histórica. Porto Alegre: Artes Médicas, 1996.

MOREIRA, D. A potencialização do capital humano: o equilíbrio do capital intelectual e emocional, nas empresas, escolas, instituições e outros setores organizacionais. São Paulo: MAKRON Books, 1999.

PALANGANA, I. C. Desenvolvimento e aprendizagem em Piaget e Vygotski: a relevância do social. 2. ed. São Paulo: Plexus Editora, 1998.

PIAGET, J. Estudos sociológicos. Rio de Janeiro: Forense, 1973b.

-----, J. Seis estudos de psicologia. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1991.

RATNER, C. A psicologia sócio-histórica de Vygotski: aplicações contemporâneas. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

SABINI, M. A. C. Psicologia do desenvolvimento. 2. ed. São Paulo: Editora Ática, 1998.

SANTOS, B. S. Modernidade, identidade e a cultura de fronteira. Revista Crítica de Ciências Sociais do Centro de Estudos Sociais do Colégio São Jerônimo, Coimbra, n.38, p.11-37, 1993.

SANTOS FILHO, J.C.; GAMBOA, S.S. Pesquisa educacional. São Paulo: Cortez Editora, 1997.

SCHÖN, D. A. Educando o profissional reflexivo: um novo design para o ensino e a aprendizagem. Porto Alegre: ARTMED, 2000.

TRIVIÑOS, A. N. S. Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação; o positivismo, a fenomenologia, o marxismo. São Paulo: Atlas, 1994.

VYGOTSKI, L. S. A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. 4. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1991.

-----, L. S. Pensamento e linguagem. São Paulo: Martins Fontes, 1996.

-----, L. S. A formação social da mente: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1998.

ANEXOS

ANEXO 1 – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM OS TRABALHADORES ASSISTENTES

1. Participou ou participa de programas de desenvolvimento profissional e pessoal na empresa? Favor descrevê-los, os eventos decorrentes e comentar suas experiências.
2. Participou ou participa de programas de aperfeiçoamento em grupo, exercícios interativos, reuniões, debates e de temas sobre interdependência?
3. E quanto a eventos de aprendizado, com novas tecnologias, formas sistematizadas de ensino, informática ou outros métodos e técnicas?
4. Quais necessidades suas foram ou estão sendo atendidas com os programas?
5. Quais mudanças nas suas atitudes, comportamentos, na forma de pensar ou raciocinar, a partir dos programas?
6. Das coisas que aprendeu, quais as que mais lhe marcaram?
7. A partir do que aprendeu, desenvolveu uma postura de buscar conhecimento por si, tomar iniciativas, detectar problemas e propor soluções?
8. Quais sugestões pode dar à empresa, a partir de suas experiências de aprendizagem nestes programas?
9. Vê condições de a empresa continuar e ampliar estas ações de aprendizagem?
10. Pelas suas experiências no ensino médio e através dos programas de desenvolvimento da empresa, quais sugestões daria à escola média em geral?
11. Quais outros assuntos deveriam ser debatidos com os profissionais do ensino médio?
12. Gostaria de fazer complementações sobre tudo o que falou?

ANEXO 2 – ROTEIRO DA ENTREVISTA COM OS GESTORES

Obs: antes das perguntas os gestores foram informados de quais assistentes participaram da pesquisa.

1. Quais programas de desenvolvimento profissional e pessoal ocorrem na empresa, para os assistentes de produção?
2. Quais os objetivos da empresa em promovê-los?
3. Quais eventos ou ações, deles decorrentes, ocasionaram mais impactos nestes trabalhadores e quais as contribuições para o seu desenvolvimento?
4. Qual o retorno que o senhor constata, para a empresa, a partir destes programas?
5. O senhor observa mudanças nos assistentes, a partir destes programas, tanto pessoais, comportamentais, como profissionais?
6. Qual a posição adotada pela empresa, a respeito da formação continuada destes assistentes?
7. Como relaciona os resultados esperados com os resultados obtidos, tanto para a empresa como para estes indivíduos, a partir dos eventos ocorridos, em termos humanos e profissionais?
8. Como a empresa se posiciona a respeito da continuidade destes programas e a implementação de outros semelhantes?
9. Há ainda carências no desenvolvimento destes indivíduos e o que a empresa faz a respeito ou o que eles mesmos estão fazendo por si?
10. A partir das necessidades ou carências anteriormente observadas nestes indivíduos, todos egressos do ensino médio, e dos programas de desenvolvimento que a empresa necessitou promover para complementar seus conhecimentos, qual a preparação prévia que eles deveriam ter, antes de ingressarem no mercado de trabalho?
11. Quais sugestões pode dar à escola de ensino médio em geral e aos profissionais de ensino, no que respeita a preparação para o trabalho e para a futura vida profissional?
12. Gostaria de fazer complementações a respeito de tudo o que falou?